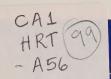
Digitized by the Internet Archive in 2022 with funding from University of Toronto







CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL

**ANNUAL REPORT 2005** 





To ensure that Canadians
have equal access to the opportunities that
exist in our society through the fair and
equitable adjudication of human
rights cases that are brought before the Tribunal.



#### CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL

Created by Parliament in 1977, the Canadian Human Rights Tribunal is a quasi-judicial body that adjudicates complaints of discrimination referred to it by the Canadian Human Rights Commission and determines whether the activities complained of violate the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). The Tribunal has a statutory mandate to apply the CHRA based on the evidence presented and on current case law.

The purpose of the Act is to protect individual Canadians from discrimination and to promote equality of opportunity. The Act applies to all undertakings within federal jurisdiction such as federal government departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, airlines, telecommunications and broadcasting organizations, and shipping and interprovincial trucking companies. Complaints may relate to discrimination in employment or in the provision of goods, services, facilities or accommodation that are customarily available to the general public. Complaints may also relate to the telecommunication of hate messages. The CHRA prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, sexual orientation, disability and conviction for which a pardon has been granted. Complaints of discrimination based on sex include allegations of wage disparity between men and women performing work of equal value in the same establishment

In 1996, the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to federal government employees and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are assembled as needed from the Members of the Canadian Human Rights Tribunal.

The Tribunal is not a policy-making body. Its sole purpose is to hear and adjudicate cases of discrimination, based on the facts of each case and the current law. As such, it may only deal with cases referred by the Commission. The Tribunal cannot create its own caseload; it cannot lobby or attempt to influence or adjust the government's or the Commission's agendas, other than by its decisions on cases; and it cannot take sides on human rights issues. In addition, its process must be fair and efficient, without being seen as a rush to complete the adjudicative process. Unreasonable delay is not acceptable, but neither is speed for the sake of expediency. In this, the Tribunal must find balance. Human rights, both for the individual and the respondent — and for Canadians as a whole — are too important not to ensure an equitable and accessible process.

## Message from the Chairperson

The number of complaints referred by the Canadian Human Rights Commission for inquiry by the Tribunal decreased slightly in 2005 from the record highs we experienced in 2003 and 2004.

I remarked last year that one of the significant challenges facing the Tribunal was the number of parties appearing before the Tribunal without legal representation. These complainants are often people of modest means who are unable to afford legal representation. To address this difficulty, the Tribunal implemented a new system of case management in 2005.

At a very early stage in the inquiry process, a teleconference is conducted by a member of the Tribunal with all the parties and/or their counsel. During the teleconference, the member explains the Tribunal's pre-hearing and hearing processes, and what is required from the parties. The member also sets time frames agreed upon by the parties for document and witness disclosure and hearing dates. In addition to explaining the Tribunal's hearing process, case management ensures that complaints are heard and decided within a timely period.

In 2006, the Tribunal will continue to make adjustments to its new case management process. We will also adjust our automated case management system, called the Tribunal Toolkit, which was installed last year to enhance information retrieval efficiency and data integrity. As well, we will complete a revision to the Tribunal's publication 'What Happens Next - Guide to the Tribunal Process', which is designed to help unrepresented parties better understand the Tribunal process.

Finally, in 2005, the Tribunal saw the appointment of a new vice-chair, a new full-time member and four new part-time members. These new members bring an increased level of diversity to the Tribunal.

The Tribunal remains well-positioned to continue to offer Canadians a full, fair and timely hearing process.

J. Grant Sinclair

Jucken





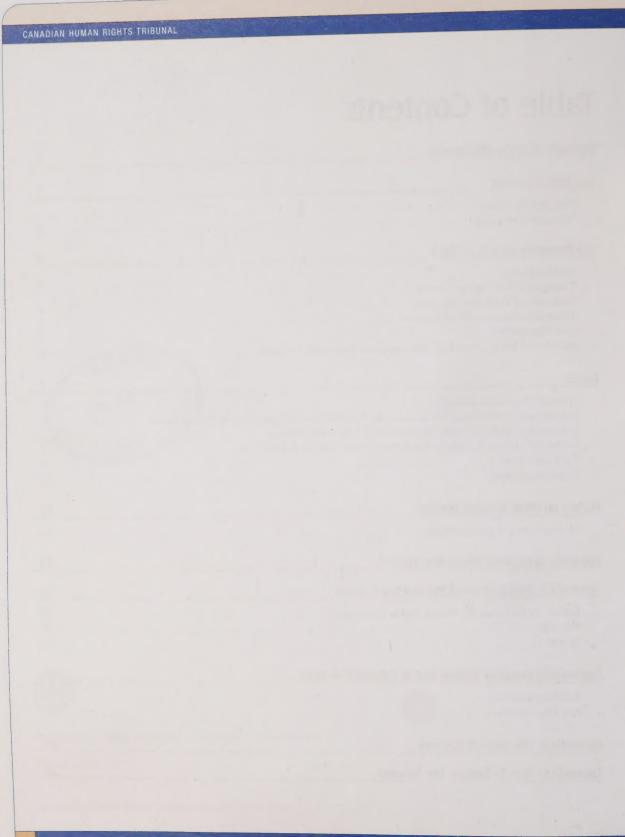
© Minister of Public Works and Government Services Canada

Cat. no. HR61-2005 ISBN. 0-662-49057-6

Canadian Human Rights Tribunal/Annual Report 2005

## **Table of Contents**

Message from the Chairperson	i
The Year in Review	1
How Are We Doing? Tribunal Membership	
The Tribunal's Results in 2005	3
Workload Issues Timeliness of the Hearing Process Timeliness of Rendering Decisions Tribunal Settlements and Mediations Case Management Provision of Service/Awareness/Information to Parties and the Public	
Cases	7
Tribunal Decisions Rendered Judicial Review of Tribunal Decisions by the Federal Court of Appeal and the Federal Court Tribunal Rulings on Motions, Objections and Preliminary Matters Reviews of Tribunal Rulings by the Supreme Court and the Federal Court Pay Equity Update Employment Equity	
Update on Other Tribunal Matters	21
Management and Accountability	
Appendix 1: Organization of the Tribunal	23
Appendix 2: An Overview of the Hearing Process	24
Referral by the Canadian Human Rights Commission Hearings Appeals	
Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal Members	26
Full-Time Members	
Appendix 4: The Tribunal Registry	29
Appendix 5: How To Contact The Tribunal	30





## The Year in Review

#### HOW ARE WE DOING?

The Tribunal had a very productive year in 2005. The Tribunal opened 130 and 139 case files in 2003 and 2004, respectively, based on the number of complaints referred by the Canadian Human Rights Commission. This equated to a 200 per cent increase over the Tribunal's previous seven-year average of 44.7 case files opened per year. In 2005, the Tribunal opened 99 new case files. In addition, the Tribunal rendered 11 decisions and 37 rulings in 2005, introduced a new case management approach into the inquiry process and implemented new case management technology.

The Tribunal's mission is to better ensure that Canadians have equal access to the opportunities that exist in our society through fair and equitable adjudication of the human rights cases brought before it. Pursuit of that goal requires that the determination of human rights disputes be made by the Tribunal in a timely, well-reasoned manner that is consistent with the law.

In 2005, the Tribunal continued its focus on these objectives in a climate of record high caseload, where issues continue to be increasingly complex and many parties before the Tribunal are without expert legal assistance. To address these challenges, the Tribunal launched a new case management process. At key stages throughout the pre-hearing process, a tribunal member conducts conference calls with the parties in order to ensure the inquiry process unfolds in an efficient manner and without undue delay. The member helps the parties to understand what they need to do to prepare for the hearing and sets timelines to ensure those obligations are met. Early intervention by an experienced tribunal member also helps the parties to focus on the real issues that need to be addressed to either support or defend against the discrimination complaint. This early intervention by the tribunal member also helps to resolve key preliminary issues that might otherwise result in delays and inefficiencies at the time of hearing.

Anecdotal evidence from the first year of the Tribunal's new case management model suggests that a greater level of efficiency in the inquiry process is now being achieved and that parties are arriving at hearings better informed and prepared. The Tribunal has therefore begun to revise its information publications to reflect this new approach and plans are in place to re-publish our *What Happens Next?* guide in early 2006.

The dramatic increase in cases opened by the Tribunal over the past three years has meant, as well, that the Tribunal is experiencing a volume of document traffic never seen before in its history. With no increase in resources to deal with this challenge, the Tribunal has looked to new technologies to ensure efficiencies are maintained and, wherever possible, improved in processing the heavy flow of documents that form the record upon which tribunal members must adjudicate. In 2005, the Tribunal installed a new case management software to automate document recording and retrieval. By creating a platform for reducing manual document handling, improving information and data retrieval, and assuring record security and integrity, this state of the art technology will open new doors for the Tribunal to serve the parties more effectively.

### Tribunal Membership

In late 2004, the Minister appointed the Tribunal's vice-chairperson as chairperson. In 2005, the position of vice-chairperson was filled by the appointment of one of the Tribunal's full-time members. The Minister also made five new appointments in 2005 to bring the Tribunal's complement to a total of four full-time members (including the chairperson and vice-chairperson) and six part-time members, representing various geographical locations across Canada (see Appendix 3).

The Tribunal has taken advantage of case management and scheduling efficiencies begun in 2003 in managing and scheduling cases as a direct result of the continuity of having it's vice-chairperson become chairperson and a full-time member promoted to the position of vicechairperson. Their established expertise with the Tribunal system, with its inquiry process and with mediations has served to avert the loss of efficiency that likely would have followed the learning curve phenomenon of novitiates to the roles of Tribunal chairperson and vice-chairperson. This continuity has been especially helpful in meeting the continued challenge in 2005 of the Tribunal's heaviest-ever workload. It has been particularly helpful, as well, in assisting new appointees to transition into their new roles and responsibilities as part-time members of the Tribunal.

TABLE 1 New Case Files Opened, 1996 to 2006

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 (projected)	TOTALS
Human Rights Tribunals/Panels	15	23	22	37	70	83	55	130	139	99	80	753
Employment Equity Review Tribunals	0	0	0	0	4	4	0	0	2	0	0	10
Totals	15	23	22	37	74	87	55	130	141	99	80	763

Note: In accordance with the provisions of the Canadian Human Rights Act, the number of case files opened by the Canadian Human Rights Tribunal is determined by the number of complaints referred by the Canadian Human Rights Commission.



# The Tribunal's Results in 2005

Since January 1998, the Tribunal has been committed to reducing the time to complete a case to 12 months. As vigorous advocacy and the increasing complexity of cases render the inquiry process more time-consuming and expensive, the Tribunal is faced, more than ever before, with the challenge of finding ways and means to enhance efficiencies.

#### Workload Issues

In 2003 and 2004, 130 and 139 case files, respectively, were opened by the Tribunal, based on complaints referred by the Canadian Human Rights Commission for inquiry. This equates to a 200 per cent increase over the Tribunal's previous seven-year average of 44.7 case files opened per year. Although the number of case files opened by the Tribunal decreased to 99 in 2005, that volume, in addition to the number of case files which remain open from the high number of complaints referred the previous two years, continued to impose a heavy burden on the Tribunal's resources in 2005. Based on projections from the Commission, the Tribunal expects between 70 and 80 new case files will be opened in 2006 (see Table 1).

The Tribunal sat for 296 days in 2003, including 46 days at mediations. This represented a 75 per cent increase in the number of hearing days as compared to 2002. In 2004, the Tribunal sat 298 days, including 57 days of mediation. Beginning in 2005, the Tribunal replaced the practice of fixing hearing dates at the outset of the inquiry process with the more practical approach of fixing hearing dates only after the parties have completed the exchange of documents and determined the issues, evidence and witnesses to either support or defend their cases. Consequently, the number of days the tribunal members sat decreased to 215 days in 2005, including 47 days at mediations. Members also conducted 162 case

management conference calls with the parties and/or their representatives.

At date of publication, 147 case files remained actively open. While high, this number does not represent a backlog. Rather, it reflects the complexity of the cases and the unusually high volume of complaint referrals since 2003. When the Tribunal first began holding hearings under the CHRA in 1979, the style of advocacy was markedly different from what it is today. Generally speaking, a panel was appointed to hear a complaint and the inquiry commenced promptly after minimal pre-hearing procedures. The inquiry itself was quite brief (often under a week) and all issues were dealt with at some point during the hearing on the merits.

Much has changed over the past 25 years, most especially so in very recent years, both in terms of litigation before the Tribunal and civil litigation generally. Most observers agree that the tone of hearings has become more adversarial and the hearing process itself fragmented by numerous motions and objections. For example, in 2004, the Tribunal rendered 24 formal rulings on motions, compared to 16 decisions on the merits of complaints. This does not take into account numerous directions and rulings made without written reasons. In 2005, the Tribunal rendered 37 rulings and 11 decisions.

As noted in our last annual report, the Tribunal has attempted to minimize the impact of these disruptions

in a number of ways: (1) where circumstances warrant, tribunal members defer the disposition of motions to the hearing on the merits; (2) where they are heard on a preliminary basis, most motions are only dealt with in writing; (3) the CHRT Rules of Procedure set out clear expectations for disclosure; and (4) the Tribunal's case management system, which was formally implemented in 2005, helps parties identify and resolve disclosure disputes before they fester, and guides them toward a more streamlined and efficient presentation of their case at hearing.

#### **Timeliness of the Hearing Process**

Since January 1998, the Tribunal has been committed to reducing the time to complete a case to 12 months, from the date of referral to the release of the decision, in 80 per cent of cases. Cases completed include those that have been either settled, through mediation or otherwise, discontinued or heard and decided by a tribunal member.

The average number of days to complete case files that were opened in 2002 and 2003 was 208 and 235, respectively. The average time to complete case files that were opened in 2004 decreased to 179 days, with over 75 per cent now closed. At time of publication, the average time to complete case files that were opened in 2005 is 86 days, although a significant number of cases remain open.

Most cases are settled without the need for a hearing. For cases requiring a full hearing and decision, the average time to close a case in 2001 was 384 days, with six cases requiring more than one year to finalize. In 2002, the average was reduced to 272 days, none of which exceeded the one-year time frame. In 2003, the average rose to 425 days, with over half requiring more than one year to complete. Of the cases that proceeded beyond the one-year target in 2003, delays incurred were mostly in response to requests from the parties of were the subject of Federal Court proceedings. In 2004, the average time to close a case was reduced again to 371 days, although

more than half exceeded the one-year time fame. Statistics on finalizing files that were opened in 2005 are not available at time of publication.

In 2002, the average number of days from referral to first day of hearing was 169. Of the case files opened in 2003 and 2004, that figure rose to 232 and 279 days, respectively. Case files opened in 2005 took an average of 227 days to get to hearing, however many files are still open.

As mentioned in the workload section above, the prehearing phase of cases is becoming increasingly litigious, in general. The Tribunal has adopted a case management model, discussed later in this report, to help combat this phenomenon. In addition, the Tribunal has, for the most part, been able to meet dates for hearing that are of earliest convenience to the parties.

### **Timeliness of Rendering Decisions**

Since 1998, the Tribunal has also been committed to reducing the time for rendering decisions to four months, from the last day of hearing, in 90 per cent of cases.

In 2003, decisions took 84 days on average. In 2004, decisions took an average of 121 days. Although only slightly above the four-month target, and only marginally above the preceding seven-year average of 117 days, half of the decisions rendered in 2004 surpassed the Tribunal's target. In 2005, the time to render decisions rose significantly to an average of 191 days, with less than half within the Tribunal's four-month target.

It was noted in last year's report that the dramatic increase of 200 per cent in the number of complaints referred to the Tribunal in 2003 and 2004 was weighing heavily on the workload of tribunal members. Although the number of referrals decreased somewhat in 2005, this certainly remained a factor again last year. In addition, the greater complexity of cases, the vigorous advocacy now being seen at inquiries and the significant amount of time spent by tribunal members participating in case conferences with

the parties (i.e., case management) to resolve pre-hearing issues has impacted heavily on the members' workload. These factors notwithstanding, the Tribunal's goal of continuing to strive for the earliest possible disposition of cases remains a very important objective. We continue also to look toward active case management, discussed in the section below, as a means of helping the parties to better focus on, and thereby reduce, the issues to be decided by the Tribunal at hearing.

#### **Tribunal Settlements and Mediations**

The average rate at which cases before the Tribunal have settled since 1997 has been 70 per cent. Settlements reached in 2003 and 2004 were in the 64 per cent range. Of the case files opened in 2005, settlements were achieved at a rate of 25 per cent, however, many files opened in the latter part of last year are still in early stages.

As noted earlier in this report, with the evolution of the law on human rights, issues arising at settlement discussions are becoming increasingly complex. While we are, of course, striving to continue at a high rate of settlement, it is becoming more evident that settlements will not be attainable as readily as in the past.

Settlements reached by parties often occur within two weeks of the scheduled commencement of the hearing. With such little warning of a settlement, the time, effort and resources devoted to plan and organize hearings by Registry staff are still required. As a result, when a settlement is confirmed at the last minute, the Registry is still obliged to pay cancellation fees for professional services and facilities contracted to conduct the hearing.

With the reintroduction of Tribunal mediation services in 2003, settlement discussions now occur much earlier in the process and cases are settled well before the planned start of the hearing. This saves Tribunal staff many hours of work and directly results in financial savings.

Of 130 case files opened in 2003, 57 cases went to mediation conducted by a tribunal member. Of those cases, 73 per cent reached settlement. In 2004, 59 of the 139 case files opened that year were mediated by the

### TABLE 2 Average Days to Complete Cases, 1997-2005

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
From date of referral from the Canadian Human Rights Commission				`					
To mediate a case	-	-	-	-	-	-	124	120	100
To settle a case	152 3	245	232	230	202	150	211	196	86
To first day of hearing	93	280	73	213	293	168	232	279	227
For decision to be released from end of hearing	75	103	128	164	84	89	117	129	-
Average processing time to close case	260	252	272	272	244	208	236	179	86

<sup>\*</sup> Note: There are still many open files from 2005; this will change the averages for that year.

Tribunal, with settlements reached in 59 per cent of those cases. At date of publication, 32 of the 99 case files opened in 2005 went to mediation, of which 70% have settled.

Refer to Table 2 for more information about the average number of days to complete cases from 1997 through 2005.

#### Case Management

It was remarked in last year's report that the tone of hearings before the Tribunal has become more adversarial and the hearing process more frequently subjected to motions and objections. Although pre-hearing disclosure procedures were developed by the Tribunal to ensure fair and orderly hearings, they were frequently threatened by missed deadlines, adjournment requests and issues vehemently contested between the parties. Hearings on the merits were also longer and more complex than in the past, and parties were sometimes uncertain, or untrained, on how to focus on the issues that require adjudication by the Tribunal. The end result often manifested in additional hearing days, at unnecessary expense to the parties as well as to the Tribunal and the public in general.

To address these challenges, the Tribunal implemented an active case management process in 2005. By conducting case conferences with the parties at strategic points throughout the pre-hearing stage of the inquiry, the Tribunal plays a key role in guiding the parties toward a more predictable, streamlined and fair approach to the conduct of cases. In turn, the Tribunal is better able to ensure a more effective and efficient hearing on the merits—one that is more consistent with the expeditious process contemplated by the *Act*.

While the Tribunal is always conscious that care must be taken when imposing constraints, particularly in time, so as not to have the ill-desired effect of exerting undue pressure on the parties involved, it nevertheless sees a more proactive case management approach as one that will benefit the parties through a more balanced and efficient utilization of the resources at their disposal. Although case management has only fully been in place for one year at the Tribunal, anecdotal evidence to date already suggests the intended objectives described above are being achieved.

## Provision of Service / Awareness / Information to Parties and the Public

In 2002, the Tribunal published What Happens Next?, a guide that explains the entire inquiry process in non-legal language. This was followed in 2004 with a publication of further information clarifying the Tribunal's role and how it conducts its business, as compared to the mandate or service offered by the Commission. The What Happens Next? guide was updated in 2004 to explain the mediation process used by the Tribunal. In 2005, we began work on a further revision to reflect the Tribunal's new case management process mentioned earlier.

Both the *What Happens Next?* and *Mediation Procedures* guides are available on the Tribunal Web site at http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules\_e.asp.

The Tribunal has received very few complaints about its services. Some concern has been expressed, however, about the availability of complete information on past Tribunal decisions. The Tribunal's Web site was redesigned in 2003 according to the Federal Government On-Line Initiative for "Common Look and Feel". Further enhancements were made to improve access to decisions and rulings, including a more powerful search engine, a decision classification system and the availability of decisions and rulings on date of release (see http://www.chrt-tcdp.gc.ca/tribunal/index\_e.asp). In 2005, the Tribunal undertook another review of the decision and rulings data source on its Web site, and we have embarked on a project to implement further service enhancements in 2006.



### Cases

#### **Tribunal Decisions Rendered**

#### Virk v. Bell Canada (Ontario) 2005 CHRT 2

The complainant, who was of South Asian descent, was employed by the respondent as a resource associate in the direct marketing centre. He alleged that the respondent discriminated against him by failing to permanently appoint him to a management position due to his national or ethnic origin. He further alleged that he was subjected to a retaliatory dismissal after complaining about this matter. The Tribunal found that the respondent gave the complainant a series of acting manager assignments. It was far from certain that an acting manager would become a permanent manager at the end of any given assignment. The respondent acted reasonably when, at one point, it discontinued the complainant's acting assignment and replaced him with a permanent manager; the permanent manager possessed the required sales experience, was a good fit, and was facing the possibility of lay-off due to downsizing. The Tribunal noted that the complainant's director had not hired a person of South Asian descent as a manager for a number of years, that a list of senior managers was mostly composed of apparently Caucasian names, and that the respondent did not meet the national profile for visible minority representation in management. These facts, however, were not sufficient to give rise to an inference of discrimination in the complainant's case. Moreover, for a period of time, a South Asian permanent manager was put in charge of the project that the complainant had formerly managed. On the issue of retaliation, the Tribunal found that the complainant's eventual lay-off was due to his own failure to adequately pursue his displacement rights; his manager had not misled him in this regard. The complaint was dismissed.

Date of decision: 20/01/2005

Member: P. Deschamps

Employment: Bell Canada

Complaint dismissed

Date of decision: 11/02/2005

Member: S. Chotalia

Employment:
RTL Robinson Enterprises Ltd.

Complaint dismissed

### Tweten v. RTL Robinson Enterprises Ltd. 2005 CHRT 8

The complainant was employed as a heavy-duty mechanic with the respondent trucking company. After injuring his back on the job and being off work for several months, the complainant requested light duties from the respondent so that he would be able to return to work. The respondent, in turn, requested that the complainant provide a letter from his doctor outlining his physical and occupational limitations. The complainant never provided such a letter and refused several requests from the respondent to meet and discuss his situation. Subsequently the respondent viewed the complainant as having quit his job and no longer treated him as an employee. The complainant alleged that the respondent differentiated adversely against him, and dismissed him based on his disability. In the Tribunal's view, however, the respondent had not terminated the complainant's employment; rather, the complainant himself, by failing to report to work or communicate about a return to work, and by collecting his tools from the workplace, had brought an end to the employment relationship. The Tribunal also rejected the allegation of adverse differentiation. It found that the respondent had cooperated with the complainant by keeping his position open for him pending his return to work and by assisting him in his application for long-term disability benefits. Further, the respondent repeatedly attempted to meet with the complainant to discuss his return to work. By failing to provide information about his limitations, the complainant breached his duty to facilitate the search for meaningful accommodation. It was not reasonable to expect the respondent to obtain this information from the Workers' Compensation Board. The complaint was dismissed.

Date of decision: 02/03/2005

Member: P. Groarke

**Employment:** S & S Delivery Service Ltd.

Complaint dismissed

### Smith v. S & S Delivery Service Ltd. 2005 CHRT 13

The complainant was employed to drive trucks for the respondent. He seriously injured himself on the job and was off work for some time. When he attempted to return to work, the respondent indicated that a new drug policy had been introduced and that the complainant would not be accepted back at work until he took a drug test. After obtaining a negative result on the test, the complainant again sought work, but the respondent did not give him any. The complainant alleged discrimination on the basis of disability, namely perceived drug dependency. The Tribunal dismissed the complaint. It found that the respondent's refusal to continue to employ the complainant was based on personal animosity between the respondent's owner and the complainant. The respondent was not prejudiced against drivers who might have consumed drugs. The respondent was

using the drug test as a ruse or ploy to keep the complainant out of the company, but there was no evidence that the animosity motivating these actions related to a prohibited ground of discrimination. Nor had the complainant demonstrated that he was treated differently because of his membership in an identifiable group; no comparisons had been made. Ultimately, the Tribunal was of the view that the case at-hand was a private dispute between two men who disliked one another, but it did not engage human rights interests.

## Kasongo v. Farm Credit Canada 2005 CHRT 24 – Judicial review pending.

The complainant alleged that the respondent discriminated against him on the basis of race, national or ethnic origin and family status, when it refused to hire him for four different positions. In regard to the first position, that of French as a second language instructor, the Tribunal found that the respondent's initial exclusion from consideration had been caused by his failure to follow the application instructions in the job advertisement. As for the job itself, the complainant placed a close second, and the job only went to the other candidate because one of the interviewers had heard positive feedback about her from former students. No discriminatory rationale had been revealed, and it was not the Tribunal's place to review the merits of the hiring decision. In regard to the position of bilingual communications officer, the Tribunal found that the respondent had provided a reasonable explanation for not giving the complainant the job; his English skills did not meet the requisite standards. In regard to the diversity advisor position, the complainant was unable to establish that he possessed the academic background or experience needed to qualify. Moreover his resume had not been properly submitted. In regard to the translator position, the complainant faired poorly on the written test, and acknowledged that translation was not his specialty. The complaint was dismissed.

## Date of decision: 21/06/2005

Member: M. Doucet

Employment: Farm Credit Canada

Complaint dismissed

### Mowat v. Canadian Armed Forces 2005 CHRT 31

The complainant alleged that the respondent discriminated against her on the basis of sex, by failing to provide her with a harassment-free workplace, by adversely differentiating against her in employment, and by releasing her from the Forces. The Tribunal found that the complainant had been subjected to sexual comments by a civilian co-worker and that she had clearly indicated that the comments were unwelcome. While comments were only made on three occasions, over a period of three to four months, the Tribunal held that they were very

Date of decision: 17/08/2005

Member: G. Sinclair

Employment: Canadian Armed Forces

Complaint substantiated in part

upsetting to the complainant and created a hostile work environment for her. Furthermore, the respondent had not taken sufficient measures to investigate the harassment upon learning of its occurrence; it failed to follow its own harassment policy, and, despite being informed of the first incident, it was unable to prevent further incidents. The Tribunal awarded the complainant compensation for pain and suffering, and for hearing and legal expenses. As for the allegation of differential treatment in the course of employment, the Tribunal found that it was unsubstantiated. Her gender had not prompted the respondent to undermine the authority of her rank. While she was not treated fairly vis-à-vis a co-worker, her gender played no role in this favoritism. Allegations of differential treatment in regard to attendance could not be accepted due to the lack of comparator evidence. While one of the complainant's superiors might have been pre-disposed against her, having been influenced by rumours about the complainant's problems at her previous posting, the complainant's gender played no role. The complainant's ultimate release from the Forces was not discriminatory; it was a result of the respondent's reaction to her conduct, which had not been proven to be discriminatory.

Date of decision: 22/09/2005

Member: M. Doucet

Employment: Canadian National Railway Company

Complaint dismissed

### Schecter v. Canadian National Railway Company 2005 CHRT 35

The complainant suffers from a chronic degenerative disease of the lumbar spine. He took the train from Ottawa to Montréal. He had arranged for his son to pick him up by car at the Montréal train station. The complainant's son stopped his car in the zone in front of the station entrance where automobiles pick up and drop off passengers. As there was a five minute time limit for waiting in this zone, the complainant's car was blocking traffic, and no train was due to arrive imminently, a security guard asked the complainant's son to move his car. The complainant's son refused, on the grounds that he was there to pick up his father, who was arriving on the Ottawa train, and had difficulty walking. A confrontation ensued, police were called by the security personnel, and the situation escalated. The complainant alleged that the respondent had discriminated against him by failing to provide parking spaces designated specifically for vehicles with a parking tag for disabled persons. The Tribunal found that the parking service or facility offered to the complainant did not vary significantly from that offered to the general public. The complainant was allowed to park for a certain amount of time in the embarkation /disembarkation zone in front of the station entrance. However, the complainant's son had displayed stubbornness when asked to move his car. He could have done so, as his father was not yet present; his refusal to

move the car was based on the inconvenience involved, and had nothing to do with his father's disability. The complainant's son should have pursued a less confrontational approach in alleging discrimination. There was no discriminatory differential treatment, and the respondent could not be held responsible for any embarrassment, risk of injury, or inconvenience to the complainant. The complaint was dismissed.

#### Warman v. Warman 2005 CHRT 36

The complainant alleged that the respondent contravened s. 13 of the CHRA by posting anti-semitic messages on the Internet. Evidence was tendered of e-mail postings authored by the respondent, wherein he purported to link the Jewish people to abortion clinics and the Rwandan genocide. He also made abusive references to the Jewish tradition. The tone of the messages was dehumanizing. One in particular, in order to make a strong political statement, exploited associations with atrocities committed against Jewish people by the Third Reich. The postings revealed a racial agenda and incited hatred. The Tribunal was satisfied that the requirements of s. 13 had been met. In particular, the frequency of the messages and the nature of their posting on the Internet satisfied the legal requirement that the impugned communication be repeated. The material undermined the principle that all people are equal. Taken as a whole, the postings vilified the Jewish people, espousing the theme that they were part of an evil conspiracy, which fed into a kind of racial, ethnic or religious enmity that was dangerous for society as a whole. The Tribunal issued a cease and desist order against the respondent. In regard to the Commission's request that a monetary penalty be imposed on the respondent, the Tribunal noted first that the constitutionality of the provision in the CHRA for such a penalty had not yet been conclusively decided. In addition, it observed that the respondent had not participated in the hearing.

The Tribunal concluded that it was unable to deal with the request for a penalty without further submissions on the constitutional compatibility of the penalty provision with the CHRA as a whole, as well as submissions on where to fit the appropriate penalty within the range of available penalties. The complaint was substantiated.

Date of decision: 02/03/2005

Member: P. Groarke

Hatred Message Warman

Complaint substantiated

Date of decision: 07/10/2005

Member:

E. Leighton/G. Raynor

**Employment:** 

Canada Post Corporation

Complaint substantiated

## Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corporation 2005 CHRT 39 - Judicial review pending.

The complainant alleged that the respondent had engaged in wage discrimination by paying employees in the female-dominated clerical and regulatory group less than employees in the male-dominated postal operations group. After holding that it was an independent and impartial quasi-judicial body, capable of providing a fair hearing in the case before it, the Tribunal determined that the Equal Wages Guidelines issued in 1986 could apply to the complaint, even though the complaint had been filed in 1983. The Tribunal went on to uphold the validity of certain provisions of the Guidelines that the respondent had challenged. It noted the presumption in s. 11 of the CHRA that any difference in wages paid to female and male employees for work of equal value was on account of sex; it held that this presumption could only be rebutted by relying on a justificatory factor prescribed in the Guidelines. The Tribunal found that the female-dominated complainant group and the male-dominated comparator group had been appropriately defined and designated in the complaint. It also found that, for the purposes of s. 11 of the CHRA, the employee groups representing the complainant and the comparator were employed in the same establishment. The job evaluation system chosen was found to be reasonably reliable, as was the evaluation process and job information. The Tribunal accepted evidence indicating that there was a wage gap between the complainant and comparator groups, and endorsed a "level to line" wage adjustment methodology. It found no differences between the groups in regard to non-wage compensation, ordered a 50% discount in the lost wages award to account for reliability problems, and refused to hold the union jointly liable for the discrimination.

Date of decision: 14/10/2005

Member: A. Hadiis

Employment: A.G. (Canada)

Complaint dismissed

### Morin v. A.G. (Canada) 2005 CHRT 41

The complainant alleged his colour was a factor in the termination of his employment after unsuccessful field training as a member of the Royal Canadian Mounted Police. He also alleged he was harassed on the basis of his colour during his training. The respondent argued that he was dismissed because he failed to demonstrate during his probationary period that he possessed the essential qualities required to be a police officer, including the ability to reliably and predictably exercise good judgment in decision-making. The Tribunal noted that it was not in a position to second-guess an employer's assessment of an employee's performance, unless there was evidence that discrimination played a role. Further it was unable to accept that race played a factor in the complainant's various interactions with his trainers: the complainant's allegation that the nickname given to him had racial

overtones was not convincing, and a comparison drawn between the complainant and a black athlete did not reveal racism, nor did a comment about how black men shake hands. The fact the complainant was timed by his trainers in the completion of tasks did not reveal a discriminatory attitude. In addition, comments made about a black officer being dirty, and about employment equity, were not conclusively demonstrative of racism. Moreover, the complainant's attempts to gain similar employment elsewhere, following his discharge from the RCMP, provided independent corroboration of the same shortcomings observed, and relied upon, by the respondent (including a lack of honesty). As for the harassment allegation, the Tribunal only found one comment that could have been perceived as offensive, and this comment was not used persistently or extensively enough to support a finding of harassment. The complaint was dismissed.

## Sosnowski v. Public Works and Government Services Canada 2005 CHRT 47

The complainant worked for the respondent as a project manager at Pearson International Airport. When the Airport was privatized, she was declared surplus during a round of downsizing. She alleged that the process used to determine which project managers would be laid off discriminated against her on the basis of sex and age. The downsizing was conducted through a reverse order of merit process, whereby the employees were ranked against each other on the basis of how well they met the business needs of the organization. The Tribunal found that the complainant's placement at the top of the surplus list was justifiable, given: the high operational demand for civil engineers; the complainant's lack of civil engineering experience and training; and her low score in the civil engineering examination administered as part of the reverse order of merit. Moreover, while the complainant herself was a mechanical engineer, her skills were not highly transferable and the respondent would be playing a greatly diminished role in mechanical engineering matters after the Airport's privatization. The Tribunal found no convincing evidence suggesting that the complainant's age or gender had an impact on the respondent's decision to lay her off. The complainant was not on the best of terms with her supervisor, who prepared her performance reviews, and scored the reverse order of merit. This, however, is not proof of discrimination. In addition, the complainant had accepted her performance reviews at the time they were issued to her. The respondent's earlier refusals to give the complainant civil engineering projects could be justified by the availability of civil engineers who were already qualified to work on them. The respondent had no choice but to downsize. The complaint was dismissed.

**Date of decision:** 09/12/2005

Member: P. Groarke

Employment:
Public Works and Government
Services Canada

Complaint dismissed

Date of decision: 20/12/2005

Member: A. Hadjis

Employment: A.G. (Canada)

Complaint dismissed

### Maillet v. A.G. (Canada) (Royal Canadian Mounted Police) 2005 CHRT 48

The complainant alleged that the respondent's refusal to hire him as an RCMP member was discriminatory, in that it was based on his perceived sexual orientation and his family status (his relationship with his brother). The complainant also alleged that the respondent pursued a discriminatory hiring policy of ascertaining his sexual orientation. The RCMP claimed that the complainant was not hired for reasons principally related to his apparent lack of candour and honesty during the job interview. The respondent had good reason to believe that the complainant's history of drug use was much more serious and more recent than he had indicated at his interview. Furthermore, while the complainant disclosed that he had been dismissed from employment with another police department, he failed to mention that the dismissal had been based on his poor performance. Finally, at the interview, the complainant had failed to disclose the fact that his brother had been involved in criminal activity. The brother's criminal activity itself was not an obstacle, however, the complainant's failure to reveal it when questioned was cause for concern. The Tribunal found that during one of the background check interviews with a former colleague of the complainant, the colleague had made a remark to the respondent's investigator suggesting that the complainant was involved in a romantic relationship with another man. This prompted the respondent's investigator to ask whether this was indeed the case. However, no information about the complainant's sexual orientation was ever conveyed by the investigator back to the respondent. The Tribunal also found that it was not the respondent's policy to inquire into the sexual orientation of applicants to the Force. Rather applicants were merely asked if they had engaged in secret activities that could render them susceptible to blackmail or extortion. The complaint was dismissed.

## Judicial Review of Tribunal Decisions by the Federal Court of Appeal and the Federal Court

Federal Court of Appeal

C.H.R.C. v. A.G. (Canada) representing Canadian Armed Forces ("Morris") 2005 FCA 154 (Décary/Evans/Malone JJA.)

The Tribunal found that age was a factor in the respondent's failure to promote the complainant from the rank of Warrant Officer to Master Warrant Officer. It concluded that discrimination had occurred, and that the complaint had been substantiated. The Federal Court overturned the Tribunal's decision, holding that the Tribunal had used the wrong legal test for determining whether a prima facie case of age discrimination had been made out. The Federal Court of Appeal restored the Tribunal's decision. It held that the legal definition of a prima facie case does not require a party to adduce comparative evidence to prove the facts necessary to establish that the complainant was the victim of a discriminatory practice. It is a question of mixed fact and law whether the evidence adduced in any given case is sufficient to prove adverse differentiation on a prohibited ground, if believed and not satisfactorily explained by the respondent. It does not advance the purposes of the CHRA to impose additional legal rules governing the type of evidence required. Finally, the Court of Appeal dismissed the respondent's claim that the Tribunal had drawn an adverse inference from the respondent's failure to disclose documents that it did not know it had to disclose. The Tribunal drew no such inference. Rather, it simply concluded that the respondent had the burden of rebutting the Commission's prima facie case of discrimination, and that it had failed to do so. Without the Personnel Evaluation Reports of other candidates, the Tribunal could not determine whether the particular non-age-related explanations offered by the respondent justified the complainant's low scores in the promotion process.

### Desormeaux v. Corporation of the City of Ottawa 2005 FCA 311 (Linden/Sexton/ Malone JJA.)

The respondent municipal transportation commission had dismissed the complainant for innocent absenteeism arising from her migraine headaches. The complainant alleged discrimination on the ground of disability, and the Tribunal upheld her complaint. The Federal Court overturned the Tribunal's decision, holding that that there was no properly admissible evidence before the Tribunal to support the finding that the complainant suffered from a disability. The Federal Court of Appeal reinstated the Tribunal's decision. It noted that the concept of disability in a legal sense consists of a physical or mental impairment, which results in a functional limitation or is associated with a perception of impairment. In light of this test, there was evidence before the Tribunal upon which it could find that the complainant's headaches constituted a disability. It mattered not whether the evidence conclusively demonstrated that the headaches were migraine headaches, or some other type. The Court of Appeal also upheld the Tribunal's findings on the respondent's failure to accommodate the complainant to the point of undue hardship. In particular, the Tribunal properly found that, through discussions with the respondent, the complainant had fulfilled her duty of notification and facilitation with respect to accommodation. The Court of Appeal concluded that on the unusual evidence in this case, the complainant was fully capable of doing her job when not suffering from one of her periodic headaches. Moreover, her future rate of headache-related absenteeism was predicted to be at a level which the respondent could easily accommodate without undue hardship. The respondent had, therefore, merely been required to reasonably accommodate the complainant, as mandated by the CHRA.

### Quigley v. Ocean Construction Supplies Ltd. 2005 FCA 346 (Desjardins/Evans/Malone JJA.)

The Tribunal held that while the respondent's dismissal of the complainant constituted prima facie discrimination on the ground of disability, the respondent had justified its actions under the bone fide occupational requirement defence (BFOR). The complaint was dismissed. The Federal Court upheld the Tribunal's decision. On appeal to the Federal Court of Appeal, the complainant challenged the Tribunal's finding that the BFOR defence had been made. He argued that such a defence was not available where the respondent had refused to grant the complainant a work trial in order to establish whether he could do a deckhand job safely and efficiently. But the Court of Appeal agreed with the Tribunal's conclusion that a work trial was not necessary on the facts of this case; the complainant already had a work trial three years prior to his dismissal and had not done well in performing the demanding tasks of a deckhand. Since that time, his medical condition had not improved. His previous deckhand experience was limited, and his medical problems had prevented him from working during most of his tenure with the respondent. The complainant also argued that the Tribunal had erred in failing to require the respondent to accommodate the complainant in some other job. However, the Court of Appeal again upheld the Tribunal's assessment of the facts. The complainant had insisted that he be accommodated in the deckhand job that he was unable to perform. The only other job within the complainant's capabilities—that of dispatcher—was already occupied, and working as a deckhand on a different type of vessel would have involved longer shifts, incompatible with the complainant's medication.

### A.G.(Canada)(Canadian Armed Forces) v. Irvine 2005 FCA 432 (Rothstein/Sharlow/ Malone JJA.)

The Tribunal found that the respondent had discriminated against the complainant on the ground of disability when it determined that he was medically unfit for service. The Federal Court upheld the Tribunal's decision. Before the Federal Court of Appeal, the essence of the dispute rested on the Tribunal's finding that the complainant's medical condition had not been fairly assessed by the respondent's specialized medical board. In view of this finding, the Tribunal had concluded that the respondent had failed to establish that accommodation of the complainant would cause undue hardship. In the opinion of the Court of Appeal, the Tribunal's finding was not patently unreasonable. The Court of Appeal added that it did not read the Tribunal's decision as necessarily requiring the respondent's specialized medical board to embark on every conceivable form of medical test. Rather, it read the Tribunal's decision as requiring a fair assessment of all of the available medical evidence. Finally the Court of Appeal noted that that this appeared to be a close case, where a well-qualified doctor had conveyed to the medical board that the complainant met the minimum medical standard required by the Forces. And yet, the record disclosed no specific explanation as to why the medical board reached the opposite conclusion. The appeal was dismissed.

#### Federal Court

## A.G. (Canada)(Canadian Armed Forces) v. Irvine 2005 FC 122 (Campbell J.)

The Tribunal found that when the respondent decided to release the complainant for medical reasons, it discriminated against him on the grounds of disability. It had failed to provide him with an appropriate individual assessment, and had failed to conduct an adequate investigation into the medical evidence. The respondent sought judicial review. The Federal Court noted that the complainant had impugned his medical designation as being discriminatory. The Tribunal was, therefore, entitled to carefully examine the medical decision-making process leading to this designation, in order to ascertain whether the obligation of accommodation had been met. The Tribunal did not say that the respondent should have carried out all possible testing; it said the respondent should have taken all possible measures to fairly assess the complainant's medical condition. Moreover, the complainant did not bear the onus of proving that further testing would have yielded a different risk assessment result. Rather, the respondent bore the onus of proving that additional testing would not have made a difference. In making its decision regarding the respondent's failure to accommodate, the Tribunal was not purporting to apply medical expertise it did not have; it was using its decision-making expertise to weigh medical expert opinions. It was entitled to do this. The Tribunal was also entitled to expect the respondent to have demonstrably complied with its own assessment guidelines, and to find that the respondent had failed to do so. Finally, there was evidence supporting the Tribunal's finding that the respondent had failed to take all possible measures to fairly assess the complainant's medical condition. Had such measures been taken, the complainant would, more probably than not, have met the standard for retention in the Forces. The Tribunal's decision was upheld.

## Bergeron v. Télébec Limitée and Rivard 2005 FC 879 (Gauthier J.)

The complainant alleged that his employer and one of its managers had differentiated adversely against him and harassed him on the ground of disability, namely depression.

The Tribunal dismissed the complaint, and the complainant sought judicial review. The Court noted that the Tribunal had erred in purporting to determine whether a prima facie case of discrimination had been made, after it had already given consideration to the respondent's evidence. However, this was not a fatal error. The Court then indicated that the Tribunal's harassment findings were sound. Likewise, there was no reason to set aside the Tribunal's findings that the complainant did not suffer from a disability (real or perceived) during certain relevant periods. In regard to the complainant's lay-off of January 24, 1997, there was no evidence that the respondents knew the complainant was still on medication (which was not argued before the Tribunal), and his assertion that he had cried during meetings with his managers was not found to be credible. The Tribunal had not erred in failing to accept the complainant's allegation of discrimination on the ground of perceived disability; the respondent Rivard's evidence was that he perceived the complainant as being apt to return to work without restrictions. The complainant's argument based on adverse effect discrimination had not been made before the Tribunal, and there was no evidentiary basis for it. While the Tribunal had, at one point, used unfortunate language, in actual fact, it had not required the complainant to prove that his disability was the determinative factor in the decision to lay him off. In regard to the complainant's lay-off of December 24, 1997, there was medical evidence before the Tribunal that the complainant had been cured, and the respondents had no effective knowledge of his relapse. The Tribunal's decision was upheld.

## Benoit v. Bell Canada 2005 FC 926 (Gauthier J.)

The complainant, who suffered from alcoholism, alleged that the respondent had discriminated against him on the basis of disability when it refused to continue to employ him. The Tribunal dismissed his complaint, holding that the complainant's managers had not known the complainant suffered from alcoholism at the time they made their decision to lay him off. A document was tendered in evidence that suggested, among other things, that the complainant had an alcohol abuse problem. The Court upheld the Tribunal's conclusion that the supervisor had not authored the document, and that the document itself did not prove that the supervisor had been aware of the complainant's alcoholism at the relevant that the brevity of the meeting preceding the decision to lay the complainant off, and the respondent's handling of an impending vacancy in the work unit, did not prove that the complainant's dismissal was discriminatory. Nor had the Tribunal erred by allowing previously undisclosed accusations of financial irregularities to be used to undermine the complainant's credibility. The Tribunal had noted the complainant's denial of these accusations, and it found the complainant to be a sincere and candid witness. The Court refused to fault the Tribunal for failing to give consideration to an investigator's report; this report had not been in evidence before the Tribunal. Likewise, the Tribunal could not be faulted for failing to mention in its decision the fact that a conversation between the complainant's supervisor and the complainant's former spouse allegedly violated the respondent's code of ethics; this issue was not a basis of the complaint but rather a collateral issue that was used to attack the supervisor's credibility. The Tribunal's decision was upheld.

## Beauregard v. Canada Post 2005 FC 1384 (Gauthier J.)

The complainant alleged that the respondent had discriminated against him on the ground of disability when it refused to continue to employ him. The Tribunal was not convinced that the complainant suffered from a disability, and dismissed his complaint. The complainant sought judicial review of the Tribunal's decision. The Court first considered the Tribunal's assessment of the evidence of a Doctor Berthiaume, who held a management position with the respondent. While Dr. Berthiaume's notes may have displayed certain inconsistencies, the notes were completely irrelevant to the question of whether the complainant had a disability. Dr. Berthiaume's testimony had no bearing on this question either; therefore the Tribunal did not commit a reviewable error by failing to analyse it. In its assessment of the expert testimony of Dr. Guérin, a respondent witness, the Tribunal took into account that his opinion was based on a very brief interview with the complainant, one that had not permitted the doctor to reach a psychiatric diagnosis.

The Tribunal had not erred either in its assessment of another respondent expert witness, Dr. Gagnon. It properly noted the witness' statements that the complainant did not have a personality disorder, that instead he probably had a personality problem, and that any minor adjustment disorders he had did not constitute a disease. Finally, the Court found no error in the Tribunal's assessment of the evidence of Dr. Gamache, one of the Commission's witnesses; in its decision, the Tribunal had noted this witness' testimony that the complainant had a 50 per cent plus one chance of suffering a relapse. The relapse statistic was absent from the witness' medical report, but there was no reason for the Tribunal to attach significance to its absence. The Tribunal's decision was upheld.

## Tribunal Rulings on Motions, Objections and Preliminary Matters

In addition to the 11 decisions rendered on the merits of discrimination complaints, the Tribunal also issued 37 rulings (with reasons) dealing with procedural, evidentiary, jurisdictional or remedial issues. This can be viewed as a resumption of the upward trend observed over the past several years, that had leveled off somewhat last year.

Among the issues addressed in the 2005 rulings was a request for the Tribunal to fund the translation of a hearing into a language other than English or French, the privilege and relevance attaching to disclosure documents and several aspects of the law in relation to expert evidence.

Certain trends emerge in respect of 2005. One observes that issues surrounding the making and implementation of remedial orders were addressed several times, as was the Tribunal's ability to amend a complaint. The ratio of rulings to decisions on the merits has swung more toward the former form of disposition. In 2004, the Tribunal issued 16 decisions on the merits and 24 rulings. The 37 rulings issued by the Tribunal in 2005 include eight rulings that deal with remedial questions (which go to the core of the Tribunal's mandate) and two rulings which, although did not deal with the merits of the complaint, put an end summarily to the Tribunal inquiry.

#### Reviews of Tribunal Rulings by the Supreme Court and the Federal Court

Vaid v. House of Commons and Parent 2005 SCC 30 (McLachlin C.J., Major, Bastarache, Binnie, LeBel, Deschamps, Fish, Abella and Charron JJA.)

The complainant alleged his race, colour, and national or ethnic origin had played a role in the respondents' decision to refuse to continue to employ him as a chauffeur. He also alleged harassment on these same grounds of discrimination. The respondents challenged the Tribunal's jurisdiction to hear the complaint, claiming that the power to manage and dismiss employees was immune from review under the CHRA by virtue of the doctrine of Parliamentary Privilege. The respondents also asserted that the Tribunal's jurisdiction was ousted by the Parliamentary Employment and Staff Relations Act (PESRA). The Tribunal rejected the respondent's arguments, as did the Federal Court (Trial Division) and the Federal Court of Appeal. The Supreme Court refused to find that the management of all employees of the House of Commons is so closely and directly connected with proceedings in Parliament that intervention by the courts in any circumstances would interfere with Parliament's sovereignty, or prevent its members from discharging their functions. While immunity from review by the courts would most certainly exist in regard to some parliamentary employees, the respondents had only argued in favour of the broadest possible immunity, and this argument had to be rejected. The Court then noted, however, that the human rights complaint, while alleging discrimination, was essentially grounded in the employment text. The PESRA permitted employees who alleged discrimination to file a grievance and obtain substantive relief. Parliament had expressed its intent in PESRA that grievances of employees covered by that statute were to be dealt with exclusively under that statute. The application of the CHRA to the dispute at issue would have been clearly duplicative, and contrary to Parliament's intent.

## Canada (A.G.) v. Brown 2005 FC 1683 (Hansen J.)

The Tribunal had ruled that it had the authority to order the respondent to compensate the successful complainant in a case for the costs she incurred in retaining a non-lawyer to represent her at the Tribunal hearing.

The Federal Court disagreed, and, on judicial review, set aside the Tribunal's ruling. It was not necessary to decide the issue of the Tribunal's jurisdiction to award hearing costs generally. Nor did the Court squarely decide whether a party to a Tribunal hearing may be represented by a non-lawyer. What it did decide, however, was that the Tribunal could not order compensation for the cost of representation by a non-lawyer, since this would conflict with the *Legal Profession Act of British Columbia*, which clearly prohibited non-lawyers from appearing as counsel or advocate for a fee.

### Pay Equity Update

In 1999, the Government of Canada announced its intention to conduct a review of section 11 of the Canadian Human Rights Act, "with a view to ensuring clarity in the way pay equity is implemented in the modern workforce." In 2004, the Pay Equity Task Force published its final report, Pay Equity: A New Approach to a Fundamental Right (available at http://www.justice.gc.ca/en/payeqsal/index.html). The Tribunal will await the Government's reaction to this Report.

In 2005, hearings continued in the Canadian Telephone Employees' Association (CTEA) et al. v. Bell Canada pay equity case. The CTEA settled, and then withdrew, its complaint against Bell Canada in October 2002. The complaints of the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada and Femmes-Action are

continuing. On June 26, 2003, the Supreme Court dismissed Bell Canada's appeal in regard to the Tribunal's independence and impartiality, allowing hearings to proceed. The Tribunal sat 55 hearing days in 2005, for a total of 292 days since hearings began in this case in 1998.

Hearings began in 1992 in the Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Canada Post Corporation pay equity case, for a total of 414 days. Written final submissions were completed early in 2004. Final arguments were heard in spring and early summer 2004. A final decision (summarized above) was released by the Tribunal in 2005.

Four new pay equity cases were referred to the Tribunal under s.11 of the Act in 2004, one of which has settled between the parties. Case conferences have been held with the parties in the three remaining cases, one of which is scheduled for hearing in 2006. Another new pay equity case was referred to the Tribunal in 2005. Dates for initial case management conferences are currently being fixed by the Tribunal.

### **Employment Equity**

In 1996, the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to all federal government departments and to federally-regulated private sector employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are created as needed from members of the Tribunal. Since the first appointment of such a tribunal in 2000, only seven other applications have been received. No new applications have been made since 2003. To date, there are no cases open and no hearings have been held, given that the parties have reached settlements before hearings commenced.



## Update on Other Tribunal Matters

#### MANAGEMENT AND ACCOUNTABILITY

The Tribunal is committed to making progress in all areas of the federal government's Management Accountability Framework.

Although the Canadian Human Rights Tribunal is small in size, it nevertheless remains fully accountable for the delivery of results for Canadians and the adjudication of complaints of discrimination, with due regard for efficiency, effectiveness, probity and public service values.

In 2005, the Tribunal completed the development of a results-based management accountability framework, which comprises targets, indicators and risk management practices that will assist the Tribunal in monitoring progress toward achieving its goal of conducting hearings in an effective and efficient manner. This also serves as a tool for reinforcing the stewardship, governance and strategic directions, and people and performance measurement areas of the government's Management Accountability Framework.

In consultation with the federal central agencies, as well as with representatives from other like-sized tribunals and agencies, with the represented unions and within the Tribunal itself, the Tribunal has developed and implemented human resource management policies that will serve to reinforce the Tribunal's progress toward modernization of human resources management. Decisions taken regarding staffing and human resources management are made at committee levels within the Tribunal, and recorded. These initiatives form a solid foundation for enabling advancements in the accountability areas of learning, innovation and change management at the Tribunal.

Initiatives have also been taken within the Tribunal, through verbal and electronic means, as well as through records of decisions taken by committees, to heighten understanding and awareness of diversity, linguistic duality and the interconnection between our public service values and the Tribunal's obligations for delivering results for Canadians.

Guidelines for the new public service employment appointment process, disclosure and recourse policies were put in place in 2005. The Tribunal has been engaged with central agencies and a network of small departments to begin development of an internal audit capacity.

Accountability for performance has been established through the Tribunal's *Report to Parliament on Plans and Priorities*, which articulates the corporate business plan, as well as through the performance accountability framework, which establishes individual performance expectations in relation to the Tribunal's mandate. Accountability is also strengthened through yearly sectoral reports to the central agencies in a number of areas, such as official languages, staffing, classification, disclosure, employment equity and communications.

In 2005, the Tribunal also set about modernizing, standardizing and harmonizing its computer systems. These consolidations have generated a solid platform for greater efficiencies to be realized in data source capacity, security and reporting. The Tribunal also

participated in, and contributed to, the federal government's initiative for the achievement of multi-year procurement savings, and forged new partnerships with other departments and agencies to offset its limited

"The Tribunal's mandate

comprises a single

resource capacity in several areas, including policy development, security clearances, human resource management, accommodations, access to information and privacy.

The Tribunal's mandate comprises a single program: the adjudication of complaints of discrimination.

Combined with the Tribunal's small size (26 full-time equivalents), this highly operational focus poses difficult constraints for providing staff with learning and development opportunities. The Tribunal is, nevertheless, committed initiative in lin to fostering a continuous learning environment.

program: the adjudication of complaints of discrimination."

Privacy and section initiative in lin Government If

Opportunities for development were created in 2005 through assignments, committee work, project sharing and other positive work exchanges and engagements. Communication and involvement within a network of

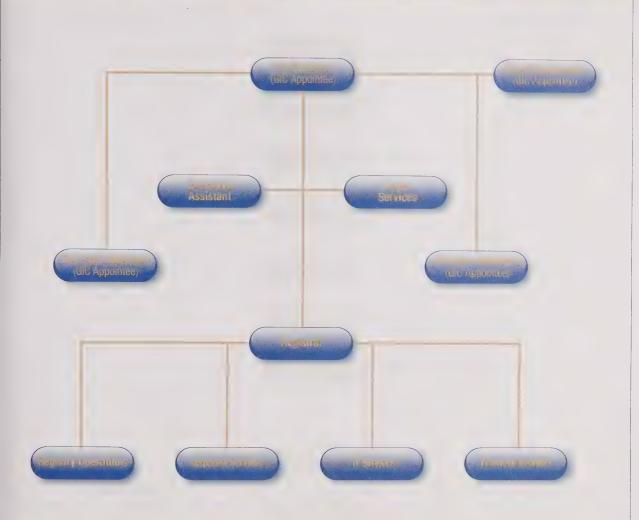
other small agencies has been enhanced to help realize further opportunities. Plans were also put in place in 2005 to develop a more formalized human resources plan for the Tribunal, one that will articulate a learning framework for the organization.

In 2005, the Tribunal also put in place plans for modernizing the management of our corporate information, records and documents.

Privacy and security issues have been included in this initiative in line with the government's Management of Government Information policy.

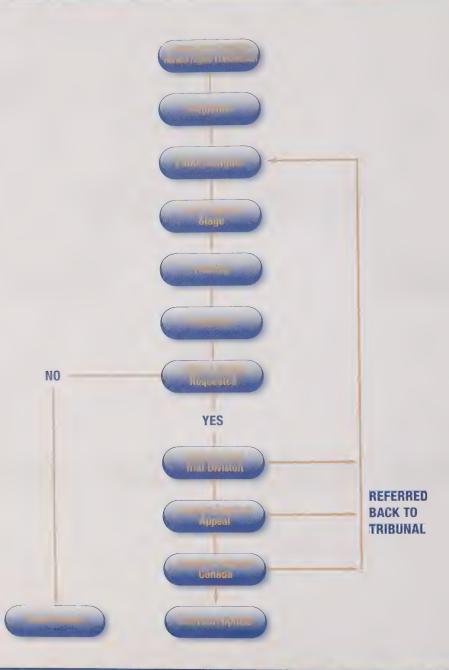


# Appendix 1: Organization of the Tribunal





# Appendix 2: An Overview of the Hearing Process



### Appendix 2: An Overview of the Hearing Process

### Referral by the Canadian Human Rights Commission

To refer a case to the Tribunal, the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission sends a letter to the Chairperson of the Tribunal asking the Chairperson to institute an inquiry into the complaint. The Tribunal receives only the complaint form and the addresses of the parties.

Within two weeks of the date of the request, a letter is sent to the parties offering the mediation services of the Tribunal. If mediation is declined, or occurs but fails to achieve settlement of the complaint, a case management conference call is convened within two weeks, where a Tribunal member begins discussion with the parties to schedule disclosure and hearing dates, and guides the parties in responding to any specific pre-hearing issues.

### Hearings

The Chairperson assigns one or three members from the Tribunal to hear and decide a case. Additional case management conferences are held to help resolve preliminary issues that may relate to jurisdictional, procedural or evidentiary matters. Hearings are open to the public. During the hearing, all parties are given ample opportunity to present their case. This includes the presentation of evidence and legal arguments. In some cases, the Commission participates by leading evidence and presenting arguments before the Tribunal intending to prove that the respondent named in the complaint has contravened the *Act*. All witnesses are subject to cross-examination from the opposing side.

The average hearing lasts from five to ten days. Hearings are normally held in the city or town where the complaint

originated. The panel sits in judgment, deciding the case impartially. After hearing the evidence and interpreting the law, the panel determines whether a discriminatory practice has occurred within the meaning of the *Act*. At the conclusion of the hearing process, the members of the panel normally reserve their decision and issue a written decision to the parties and the public within four months. If the panel concludes that a discriminatory practice has occurred, it issues an order to the respondent setting out the remedies.

#### **Appeals**

All parties have the right to seek judicial review of any Tribunal decision by the Federal Court. The Federal Court holds a hearing with the parties to hear legal arguments on the validity of the Tribunal's decision and its procedures. The Tribunal does not participate in the Federal Court's proceedings. The case is heard by a single judge who renders a judgment either upholding or setting aside the Tribunal's decision. If the decision is set aside, the judge may refer the case back to the Tribunal for reconsideration in light of the Court's findings of error.

Any of the parties has the right to request that the Federal Court of Appeal review the decision of the Federal Court judge. The parties, once again, present legal arguments, this time before three judges. The Court of Appeal reviews the Federal Court's decision, while also considering the original decision of the Tribunal.

Any of the parties can seek leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision to the Supreme Court of Canada. If the Supreme Court deems the case to be of public importance, it may hear an appeal of the judgment. After hearing arguments, the Supreme Court issues a final judgment on the case.

## Appendix 3; Canadian Human Rights Tribunal Members

#### **Full Time Members**

## J. Grant Sinclair, Q.C. Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997, J. Grant Sinclair was appointed Vice-Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998 and Chairperson in 2004. Mr. Sinclair has taught constitutional law, human rights, and administrative law at Queen's University and Osgoode Hall, and has served as an advisor to the Human Rights Law Section of the Department of Justice on issues arising out of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. He has acted on behalf of the Attorney General of Canada and other federal departments in numerous Charter cases, and has practised law for more than 20 years.

### Athanasios D. Hadjis

Athanasios Hadjis obtained degrees in civil law and common law from McGill University in 1986, and was called to the Quebec Bar in 1987. Until he became a full-time member, he practised law in Montreal at the firm of Hadjis & Feng, specializing in civil, commercial, corporate and administrative law. A member of the Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1998, Mr. Hadjis was appointed in 1998 as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. He became a full-time member in 2002 and was appointed Vice-Chairperson of the Tribunal in 2005.

#### Paul Groarke

A member of the Tribunal since 1995, Dr. Paul Groarke became a full-time member in 2002. Since being admitted to the Alberta Bar in 1981, he has acted in a variety of criminal, civil and appellate matters. Currently on leave of absence from St. Thomas University in Fredericton, New Brunswick, Dr. Groarke is an Assistant Professor in the Department of Criminology and Criminal Justice. He has had a long-standing interest in human rights issues in the international arena and has authored numerous articles, publications and reports on a range of topics in his areas of expertise.

### Karen Jensen

Karen Jensen was appointed a full-time member of the Tribunal in 2005. Ms. Jensen was called to the bar of Ontario in 1994 and holds a Bachelor of Arts from the University of Winnipeg, a Masters degree in Psychology from the University of Toronto and a Bachelor of Laws from the University of Western Ontario. After serving as a law clerk to former Justice Peter C. Cory of the Supreme Court of Canada, Ms. Jensen joined the firm of Raven, Cameron, Allen, Ballantyne & Yazbeck, LLP in Ottawa, where she practised labour and human rights law. She has also worked for the Canadian Human Rights Commission, the Canada Labour Relations Board, the Canadian International Trade Tribunal and the provincial government of Quebec. Ms. Jensen has published and presented papers on human rights issues in a number of fora and has won various academic awards and scholarships.

#### **Part- Time Members**

#### Pierre Deschamps

Quebec

Pierre Deschamps graduated from McGill University with a BCL in 1975 after obtaining a Bachelor of Arts in theology at the Université de Montréal in 1972. He is an Assistant Professor in the Faculty of Law at McGill University as well as an Assistant Lecturer at the Faculty of Continuing Education. Mr. Deschamps was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999, and reappointed to three-year terms in 2002 and 2005.

#### Michel Doucet

New Brunswick

Michel Doucet was appointed to the Tribunal as a part-time member in 2002 and reappointed to a five-year term in 2005. He obtained a degree in political science from the Université de Moncton and a law degree (common law program) from the University of Ottawa. He acquired his LL.M. from Cambridge University in England. Mr. Doucet teaches at the Law School at the Université de Moncton and is an Associate with the Atlantic Canada law firm of Patterson Palmer.

#### Julie Lloyd Alberta

Julie Lloyd was appointed in 2005 to a three-year term as a part-time member of the Tribunal. She received her LL.B. from the University of Alberta in 1991, and was called to the Alberta Bar in 1992. Ms. Lloyd carries on a general private practice in Edmonton, and her areas of practice include constitutional, administrative and human rights law. She teaches human rights as a sessional instructor at the University of Alberta Faculty of Law,

has spoken widely to legal and non-legal audiences, and has written numerous articles for both lay and legal publications on human rights issues. Ms. Lloyd received numerous awards including the Queen's Golden Jubilee Award for volunteerism in 2003.

#### Kathleen Cahill

Quebec

Kathleen Cahill was appointed in 2005 to a three-year term as a part-time member of the Tribunal. She graduated in law from the University of Ottawa (Civil Law Program). Ms. Cahill was called to the Quebec Bar in 1986. She practices law in the private sector, principally in the fields of labour and administrative law. Ms. Cahill has appeared before various tribunals and has given conferences on topics relating to her work. She has served as an instructor in labour law at the Université de Montréal. From 1986 to 1988, Ms. Cahill practiced law at the firm of Jutras & Associates, and then, from 1988 to 2000, with the law firm of Melançon, Marceau, Grenier & Sciortino.

#### Marilou McPhedran Ontario

Marilou McPhedran was appointed in 2005 to a two-year term as a part-time member of the Tribunal. She holds Bachelor and Master degrees in law from Osgoode Hall Law School in Ontario, a Doctorate of Law (honoris causa) from the University of Winnipeg, and has been a member of the Order of Canada since 1985, in recognition of her leadership in the grassroots campaign to strengthen protections in the Constitution of Canada through Section 15 on general equality rights and Section 28 on sex equality rights of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. A 2003 recipient of the Governor

General's medal to commemorate the Persons Case, she is a co-founder of several non-governmental organizations that focus on galvanizing systemic changes to promote human rights. As the founder of the International Women's Rights Project, now based at the University of Victoria Centre for Global Studies, Dr. McPhedran has designed and directed interdisciplinary research, including a ten country pilot study to assess the impact of the CEDAW - the Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women. Dr. McPhedran has written for a number of journals, co-authored the textbook Preventing Sexual Abuse - a Legal Guide for Health Professionals, published in 2004, and for more than 25 years has provided strategic counsel in health and human rights to national and international agencies in the private and public sectors.

#### Maureen Maloney British Columbia

Maureen Maloney was appointed in 2005 to a two-year term as a part-time member of the Tribunal. She joined the Institute for Dispute Resolution at the University of Victoria in January 2000 and is currently the Director

and the Lam Chair of Law and Public Policy. From 1993 to 2000, Professor Maloney served as Deputy Minister in the provincial government of British Columbia, including a term as Deputy Attorney General of the province of British Columbia from 1997 to 2000. Prior to her work with the provincial government, Professor Maloney served as Dean of Law at the University of Victoria. She has published and lectured extensively in the areas of tax law, tax policy, women and the law, and aspects of the law on disadvantaged groups. Her current teaching and research interests are in the areas of dispute resolution, international human rights law, the administration of justice and restorative justice. She is a former board member of the Canadian Human Rights Foundation and the International Centre for Criminal Law Reform and Criminal Justice Policy and has been a governor of the Law Foundation of British Columbia, president of the Canadian Council of Law Deans and co-chair of the Federal-Provincial-Territorial Deputies of Justice meetings. Professor Maloney also served as a board member of the Need Crisis Centre and an executive committee member of Lawyers for Social Responsibility. In addition, she has been involved in justice, dispute resolution and human rights projects in Brazil, South Africa, China, Cambodia, Indonesia, Thailand and Guatemala.

The Registry of the Canadian Human Rights Tribunal provides administrative, organizational and operational support to the Tribunal, planning and arranging hearings, providing research assistance and acting as liaison between the parties and tribunal members.

Registrar

Gregory M. Smith

Special Advisor to the Registrar

Bernard Fournier

**Executive Assistant to Chairperson** 

Louise Campeau-Morrissette

Manager, Registry Operations

Gwen Zappa

Registry Officers

Nicole Bacon

Linda Barber

Diane Desormeaux

Carol Ann Hartung

Line Joyal

Holly Lemoine

Roch Levac

**Mediation and Hearings Coordinators** 

Francine Desjardins-Gibson

Natalie Jerôme

Counsel

Greg Miller

Chief, Financial Services

Doreen Dyet

**Analyst, Financial Services** 

Nancy Hodgson-Grey

**Chief, Corporate Services** 

Marilyn Burke

**Human Resources Coordinator** 

Karen Hatherall

**Senior Administrative Assistant** 

Thérèse Roy

**Administrative Assistant** 

Jacquelin Barrette

**Chief, Information Technology Services** 

Julie Sibbald/Raymond Pilon

**Information Support Specialist** 

Alain Richard



## Appendix 5: How To Contact The Tribunal

#### **Canadian Human Rights Tribunal**

160 Elgin Street

11th Floor

Ottawa, Ontario

K1A 1J4

Tel: (613) 995-1707

Fax: (613) 995-3484

E-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca Web site: www.chrt-tcdp.gc.ca

## Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal



Tribunal canadien des droits de la personne

160, rue Elgin 11º étage

Ottama (Ontario)

KIV I)¢

Téléc: (613) 995-1707 Téléc: (613) 995-3484

Courriel: registrar@chrt-tcdp.gc.ca

Site web: www.chrr-tcdp.gc.ca

## Greffe du Tribunal ÷ əxəuu∀

liaison entre les parties et les membres du Tribunal. opérationnel, notamment en planifiant et en organisant les audiences, en participant à la recherche et en assurant la Le Greffe assure au Tribunal canadien des droits de la personne un soutien administratif, organisationnel et

Greg Miller Avocat

Doreen Dyet Chef, Services des finances

Nancy Hodgson-Grey. Analysie, Services des finances

Chef, Services ministeriels

Marilyn Burke

Karen Hatherall Coordinatrice des ressources humaines

Therese Roy Coordonnairee administrative

literisinimbs IniolbA

Jacquelin Barrette

Chef, Services de la technologie de l'information

Julie Sibbald/Raymond Pilon

Alain Richard Spécialiste du soutien informatique Coordinatrice de la médiation

Registraire

Gregory M. Smith

Bernard Fournier Conseiller spécial du Registraire

vice-président Adjointe exécutive à la présidente et au

Louise Campeau-Morrissette

Gwen Zappa Gestionnaire, Activités du greffe

Nicole Bacon Agent(e)s du greffe

Linda Barber

Carol Ann Hartung Diane Desormeaux

Holly Lemoine Line Joyal

Roch Levac

Natalie Jerôme Francine Desjardins-Gibson

renforcer les protections contenues dans la Constitution

#### Maureen Maloney Colombie-Britannique

Guatemala.

Chine, au Cambodge, en Indonésie, en Thaïlande et au aux droits de la personne au Brésil, en Afrique du Sud, en projets de règlements des différends et à des projets liés plus, elle a participé à des projets sur la justice, à des groupe Avocats en faveur d'une conscience sociale. De Need Crisis Centre et membre du comité exécutif du également été membre du Conseil d'administration du gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Elle a des réunions des sous-ministres de la Justice des doyennes des facultés de droit du Canada et coprésidente Columbia, présidente du Conseil des doyens et des administratrice de la Law Foundation of British politique de justice criminelle. Elle a également été international pour la réforme du droit pénal et la canadienne des droits de la personne et du Centre été membre du conseil d'administration de la Fondation l'administration de la justice et la justice réparatrice. Elle a international en matière de droits de la personne, s'intéresse portent sur le règlement des différends, le droit Actuellement, les cours et les recherches auxquels elle aspects du droit touchant les groupes défavorisés. sur la politique fiscale, sur les femmes et le droit et sur les fréquemment prononcé des conférences sur le droit fiscal, Victoria. Elle a publié de nombreux articles et elle a a été doyenne à la faculté de droit de l'University of Avant d'entrer au gouvernement provincial, Mme Maloney la province de la Colombie-Britannique de 1997 à 2000. notamment occupé le poste de Sous-procureur général de provincial de la Colombie-Britannique, et elle a De 1993 à 2000, elle a été sous-ministre au gouvernement d'être titulaire de la Lam Chair of Law and Public Policy. 2000, et elle en est actuellement la directrice en plus Dispute Resolution de l'University of Victoria en janvier Tribunal. Elle est entrée au service de l'Institute for mandat de deux ans à titre de membre à temps partiel du Maureen Maloney a été nommée en 2005 pour un

dans le secteur privé et le secteur public. personne à des organismes nationaux et internationaux stratégiques en matière de santé et de droits de la pendant plus de 25 ans, elle a fourni des conseils Legal Guide for Health Professionals » public en 2004, et coauteure du traité intitulé « Preventing Sexual Abuse - a écrit des articles pour de nombreuses revues, et elle est discrimination à l'égard des femmes. Mme McPhedran a Convention sur l'élimination de toutes les formes de dix pays afin d'évaluer les conséquences de la CEDAW, la interdisciplinaire, comprenant une étude pilote menée par Victoria, elle a conçu et dirigé une recherche situé au Centre for Global Studies de l'University of de l'International Women's Rights Project, maintenant promouvoir les droits de la personne. A titre de fondatrice sur la stimulation de changements systémiques visant à organisations non gouvernementales qui mettent l'accent l'affaire « personne », elle est cofondatrice de plusieurs Gouverneur général en 2003 en commémoration de canadienne des droits et libertés. Lauréate de la médaille du sur l'égalité des droits pour les deux sexes, de la Charte générale sur les droits à l'égalité, et de l'article 28, portant canadienne en vertu de l'article 15, portant de façon

Elle enseigne aussi les droits de la personne à titte de chargée de cours à temps partiel à la faculté de droit de l'University of Alberta. Elle a présenté de nombreuses conférences à l'intention d'auditoires du milieu juridique et du grand public et elle a rédigé de nombreux articles pour des publications juridiques et non spécialisées, aur les questions touchant les droits de la personne. Elle a reçu de nombreux prix, notamment la Médaille du jubilé d'or de nombreux pour son bénévolat en 2003.

#### Kathleen Cahill Québec

Kathleen Cahill a éré nommée en 2005 pour un mandat de trois ans à titre de membre à temps partiel du Tribunal. Diplômée en droit de l'Université d'Ottawa (programme du droit civil), elle a éré appelée au barreau du Québec en en droit civil), elle a éré appelée au barreau fuvé, surtout en droit du travail et en droit administratif. Elle a plaidé devant divers tribunaux et prononcé des conférences sur des aujets reliés à son travail. Elle a été chargée de cours en devant divers tribunaux et prononcé des conférences sur des aujets reliés à son travail. Elle a été chargée de cours en 1988, elle a pratiqué le droit au sein du cabinet Juttas et associés et, de 1988 à 2000, au cabinet Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino.

#### Marilou McPhedran Ontario

Marilou McPhedran a éré nommée en 2005 pour un mandat de deux ans à titre de membre à temps partiel du Tribunal. Elle dérient un baccalauréat et une maîtrise en droit de l'Osgoode Hall Law School en Ontario, un doctorat en droit (honoris causa) de l'Université de Winnipeg, et est membre de l'Ordre du Canada depuis 1985, distinction reçue en reconnaissance de l'initiative dont elle a fait preuve dans la campagne populaire visant à

## Pierre Deschamps Québec

Pierre Deschamps a fair ses érudes de droit à l'Université McGill où il est sorti diplômé en 1975, après avoir obtenu un diplôme en théologie à l'Université de doit de l'Université McGill, et il est aussi assistant à la faculté de formation continue. Il a été nommé pour trois ans membre à temps partiel du Tribunal en 1999, puis son mandat a été renouvelé pour trois autres années en 2002 et en 2005.

#### Michel Doucet Nouveau-Brunswick

Michel Doucet a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 2002, puis nommé de nouveau pour un mandat de cinq ans en 2005. Il est diplômé en science politique de l'Université de Moncton et en droit (programme de common law) de l'Université d'Ottawa. Il a obtenu sa maîtrise en droit à la Cambridge University en Angletetre. Il enseigne à la faculté de droit à l'Université de Moncton et il est associé au cabinet l'Université de Moncton et il est associé au cabinet advocats Patterson Palmet, une firme du Canada atlantique.

#### Julie Lloyd Alberta

Julie Lloyd a été nommée membre à temps partiel du Tribunal pour un mandat de trois ans en 2005. Elle a obtenu son baccalauréat en droit de l'University of Alberta en 1992. Elle pratique le droit général dans un cabinet privé à Edmonton, notamment en droit constitutionnel, en droit administratif et en droits de la personne.

# Annexe 3 : Annexe 3 :



#### Membres à plein temps

#### Paul Groarke

Membre du Tribunal depuis 1995, Paul Groarke est devenu membre à plein temps en 2002. Depuis son admission au barreau de l'Alberra en 1981, il s'est occupé de diverses affaires criminelles et civiles, ainsi que de diverses affaires criminelles et civiles, ainsi que de diverses instances d'appel. Actuellement en congé de la St. Thomas University à Fredericton (Nouveau-Brunswick), il est professeur adjoint au département de criminologie et de justice pénale. Il démontre depuis longremps un intérêt marqué pour le domaine des droits de la personne au niveau international et il est l'auteur de nombreux articles, niveau internations et rapports sur une variété de sujets liés à ses domaines de compétence.

#### Karen Jensen

et bourses d'études. de la personne dans divers forums, et a reçu plusieurs prix présenté plusieurs articles sur les questions liées aux droits gouvernement provincial du Québec. Elle a publié et canadien du commerce extérieur ainsi que le le Conseil canadien des relations de travail, le Tribunal pour la Commission canadienne des droits de la personne, travail et des droits de la personne. Elle a aussi travaillé Ottawa où elle a pratiqué dans les domaines du droit du Raven, Cameron, Allen, Ballantyne & Yazbeck, s.r.l. à du Canada, Mme Jensen s'est jointe au cabinet d'avocats auprès de l'ancien juge Peter C. Cory, de la Cour suprême Western Ontario. Après un stage d'auxiliaire judiciaire of Toronto et un baccalauréat en droit de l'University of de Winnipeg, une maîtrise en psychologie de l'University 1994, elle possède un baccalauréat ès arts de l'Université Tribunal en 2005. Appelée au barreau de l'Ontario en Karen Jensen a été nommée membre à plein temps du

## J. Grant Sinclair, C. R. Président

Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, J. Grant Sinclair a été nommé viceprésident du Tribunal en 1998 et président en 2004. Il a président du Tribunal en 1998 et président en 2004. Il a en le droit administratif à la Queen's University et à Disgoode Hall, et il a été appelé à émettre des avis juridiques à la Section des droits de la personne du ministère de la Justice, sur des questions découlant de la Procureut général du Canada et d'autres ministères le Procureut général du Canada et d'autres ministères fe fédéraux dans de nombreuses causes se rapportant à la fédéraux dans de nombreuses causes se rapportant à la fédéraux dans de nombreuses causes se rapportant à la fédéraux dans de nombreuses causes se rapportant à la fédéraux dans de nombreuses causes se rapportant à la fédéraux dans de nombreuses causes se rapportant à la chatte, et il pratique le droit depuis plus de 20 ans.

#### Athanasios D. Hadjis

Diplômé en droit civil et en common law de l'Université McGill en 1986, Arhanasios Hadjis a été admis au barreau du Québec en 1987. Avant de devenit membre à plein temps du Tribunal, il a pratiqué le droit à Montréal dans le cabinet d'avocats Hadjis et Feng, où il est spécialisé dans les domaines du droit civil et commercial, du droit dans les sociétés et du droit administratif. Membre du Comité de sociétés et du droit administratif. Membre du Comité il a été nommé en 1998 membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne, dont il est devenu membre à plein temps en 2002, et vice-président devenu membre à plein temps en 2002, et vice-président en 2005.

l'affaire en toute impartialité. Après avoir entendu la preuve et interprété la Loi, ils déterminent si un acre discriminatoire a réellement été commis au sens de la Loi. À l'issue de la procédure d'audience, les membres instructeurs diffèrent habituellement le prononcé de la décision qu'ils communiquent par écrit aux parties et au public dans les trois ou quatre mois qui suivent. S'ils concluent qu'il y a eu discrimination, ils rendent une ordonnance qui précise les mesures réparatrices imposées à la partie intimée.

#### **sladdA**

Toures les parties ont le droit de s'adresser à la Cour fédérale du Canada pour demander un contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. Le cas échéant, la Cour fédérale tient une audience pour permettre aux parties de présenter leur argumentation juridique sur le bien-fondé de la décision du Tribunal et sa procédure. Le Tribunal ne participe pas à l'audience de la Cour fédérale. L'affaire est entendue par un juge unique, qui rend un jugement confirmant ou annulant la décision du Tribunal. En cas d'annulation, le juge peut renvoyer l'affaire au Tribunal en d'annulation, le juge peut renvoyer l'affaire au Tribunal en vue d'un réexamen à la lumière des erreuts constatées.

Chacune des parties peut demander à la Cour d'appel fédérale de réviser la décision du juge de la Section de première instance. Les parties présentent à nouveau leur argumentation juridique, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel examine la décision de la Section de première instance ainsi que la décision initiale du l'ibunal.

Chacune des parties peut demandet à la Cout suprême du Canada l'autorisation de faire appel de la décision de la Cout d'appel fédétale. Si la Cout suprême estime que l'affaire revêt une importance nationale, elle peut entendre l'appel. Après avoir entendu les argumentations, la Cout suprême prononce un jugement définitif.

## Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience

Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne

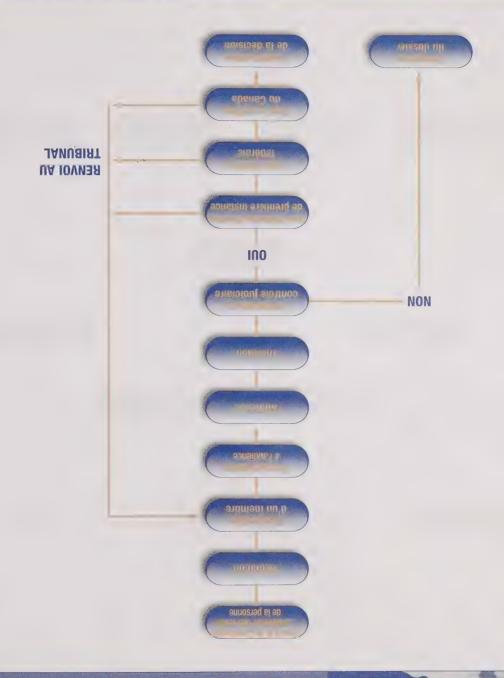
Lorsque la Commission canadienne des droits de la personne saisit le Tribunal d'une plainte, la présidence envoie une lettre au président du Tribunal lui demandant d'instruire la plainte. Le Tribunal reçoit uniquement le formulaire de plainte et l'adresse des parties.

Dans les deux semaines suivant la date de la demande, on écrit aux parties pour offrir les services de médiation du Tribunal. En cas de refus ou d'échec de cette médiation, une conférence téléphonique de gestion des cas est organisée dans les deux semaines, et un membre du Tribunal commence à y discuter avec les parties pour fixer des dates de divulgation et d'audience et aider à résoudre tous les problèmes spécifiques préalables à celle-ci.

#### Audiences

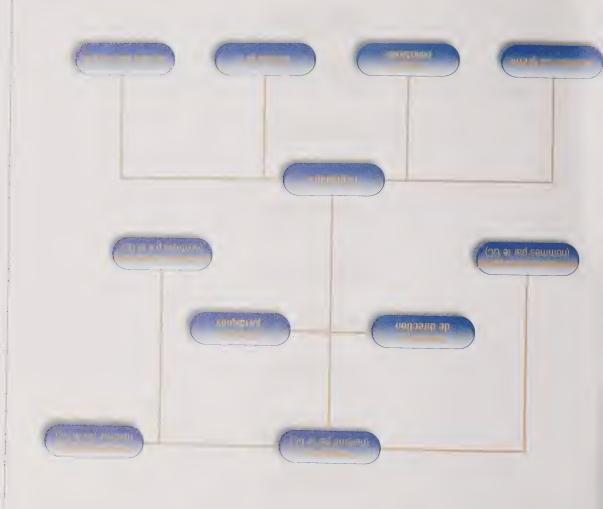
Le président désigne un ou trois membres instructeurs pour entendre et trancher l'affaire. Au besoin, on peut tenir des conférences de gestion de cas pour examiner des questions préliminaires ayant trait, par exemple, à la compérence du Tribunal, à la procédure ou à la preuve. Les audiences sont publiques et toutes les parties ont amplement la possibilité d'y plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leur atgumentation juridique. Dans certains cas, la argumentation présente au Tribunal une preuve et une argumentation visant à démontret que la partie intimée a enfreint la Loi. Tous les témoins peuvent être soumis à un contre-interrogatoire par la partie adverse.

Les audiences durent en moyenne de huit à dix jours et se déroulent habituellement dans la ville d'où émane la plainte. Les membres instructeurs siègent et tranchent



procedure d'audience

Annexe 2:







Des perspectives de perfectionnement ont été créées en 2005, grâce à des affectations, au travail des comités, au parage de projets ainsi qu'à d'autres échanges et engagements professionnels positifs.

On a smeliore la communication et la participation au sein d'un réseau d'autres petits organismes, pour trouver d'autres perspectives. En 2005, on a également prévu d'élaborer un plan plus officiel des ressources humaines à l'intention un cadre d'apprentissage de un cadre d'apprentissage de

En 2005 également, le Tribunal a préparé la modernisation de la gestion

de ses renseignements, dossiers et documents. Cette initiative englobe aussi les questions de sécurité et de protection des renseignements personnels, en harmonie avec la Politique sur la gestion de l'information gouvernementale.

l'iniriative fédérale axée sur des économies pluriannuelles dans l'approvisionnement, et conclu de nouveaux partenariats avec d'autres ministères et organismes pout compenser les ressources limitées du Tribunal dans plusieurs domaines, y

compenser les ressources limitees du Tribunal dans plusieurs domaines, y compris l'élaboration de politiques, les autorisations de sécurité, la gestion des ressources humaines, les protection des renseignements protection des renseignements

Le mandat du Tribunal comprend un seul programme: rendre des décisions sur les plaintes en matière de discrimination, ce qui, allié à la perite taille du Tribunal (26 équivalents temps plein), limite sens équivalents temps plein), limite sens

équivalents temps plein), limite sensiblement les perspectives d'apprentissage et de perfectionnement pour le personnel. Le Tribunal s'est néanmoins engagé à favoriset un milieu axé sur l'apprentissage continu.

« ...noitenimirosib əb

des décisions sur les

programme: rendre

« Le mandat ub tebnem 91 »

comprend un seul

plaintes en matière

## enudiff ub abeqse soune p ins miod



#### **GESTION ET RESPONSABILISATION**

gestion du gouvernement fédéral. Le Tribunal s'est engage à faire des progrès dans tous les domaines relatifs au Cadre de responsabilisation de

de l'efficacité, de la probité et des valeurs de la fonction publique. et les Canadiens et doit rendre des décisions sur les plaintes de discrimination, en tenant compte de l'efficience, Malgré sa petite taille, le Tribunal demeure néanmoins entièrement imputable de ses résultats à tous les Canadiennes

Canadiennes et les Canadiens. cette dernière et les obligations du Tribunal envers les fonction publique, ainsi que le lien entre les valeurs de

commencer à instaurer une capacité de vérilication organismes centraux et un réseau de petits ministères à en place en 2005. Le Tribunal s'est engagé avec les politiques sur la divulgation et les recours, ont été mises nomination à la fonction publique, ainsi que des Des lignes directrices portant sur le nouveau processus de

communications. divulgation, l'équité en matière d'emploi et les langues officielles, la dotation, la classification, la organismes centraux, dans plusieurs domaines comme les moyen de rapports sectoriels annuels à l'intention des Tribunal. La responsabilisation est également renforcée au individuelles dans ce domaine, par rapport au mandat du responsabilisation du rendement, qui établit les attentes expose le plan d'entreprise, ainsi que par le cadre de au moyen du Kapport sur les plans et les priorités, lequel La responsabilisation en matière de rendement est établie

capacité des sources de données. Il a aussi participé à efficacité sur le plan de la sécurité, des rapports et de la informatiques, ce qui lui garantit une plus grande normalisation et l'harmonisation de ses systèmes En 2005, le Tribunal a aussi entamé la modernisation, la

> de gestion du gouvernement. rendement, conformément au Cadre de responsabilisation stratégiques, ainsi que le personnel et la mesure du renforcer la gérance, la gouvernance et les orientations efficaces et efficientes. Ce cadre sert aussi d'outil pour réalisés en vue de son objectif de mener des audiences de gestion du risque qui l'aideront à surveiller les progrès comprenant des objectifs, des indicateurs et des pratiques responsabilisation de gestion basé sur les résultats, En 2005, le Tribunal a fini d'élaborer un cadre de

du changement). de responsabilisation (apprentissage, innovation et gestion serviront d'assise aux futurs progrès dans divers domaines confiées à des comités du Tribunal et enregistrées. Elles de dotation et de gestion des ressources humaines sont modernisation de cette fonction. Les décisions en matière humaines qui le feront progresser davantage vers la élaboré et appliqué les politiques de gestion des ressources représentés et ses propres services internes, le Tribunal a organismes de tailles similaires, avec les syndicats sinsi que des représentants d'autres tribunaux et En consultation avec les organismes centraux fédéraux,

saisir la diversité et la dualité linguistique de norre Tribunal s'efforce également de mieux comprendre et aux compres rendus de décisions prises par les comités, le Par des moyens électroniques et verbaux, ainsi que grâce

communications, de l'énergie et du papier et par Femmes-Action demeurent en vigueur. Le 26 juin 2003, la Cour suprême a rejeté l'appel interjeté par Bell Canada en ce qui concerne l'indépendance et l'impartialité du Tribunal, permettant ainsi aux audiences d'avoir lieu. Le Tribunal a siégé durant 55 jours en 2005, pour un total de 292 jours depuis le début des audiences pour cette cause, en 1998.

Les audiences ont débuté en 1992 dans le cas de la cause Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes, relative à l'équité salatiale, pour une durée totale de 414 jours. Les présentations finales écrites ont été terminées tôt en 2004. Les observations finales ont été entendus au printemps et au début de l'été de 2004. Le Tribunal a fait connaître sa décision finale (résumée ci-dessus) en 2005.

Quatre nouvelles causes relatives à l'équiré salariale ont été renvoyées au Tribunal en vertu de l'article 11 de la Loi, en 2004, et l'une a fait l'objet d'un règlement entre les parties en cause. Des conférences de cas ont eu lieu avec les intervenants des trois autres affaires, dont une doit faire l'objet d'une audience en 2006. Un autre nouveau cas d'équiré salariale a été renvoyé en 2005 au Tribunal, qui fixe actuellement des dates pout les conférences initiales de gestion de cas.

#### Équité en matière d'emploi

En 1996, les responsabilités du Tribunal se sont étendues au règlement des plaintes formulées en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui s'applique à tous les ministères fédéraux ainsi qu'aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, comprant plus de 100 sont créés au besoin à même les membres du TCDP. Depuis la première nomination à l'un de ces tribunaux en Depuis la première nomination à l'un de ces tribunaux en n'à été présentée depuis 2003. Jusqu'à présent, il n'existe n'à s'été présentée depuis 2003. Jusqu'à présent, il n'existe aucun cas ouvert et aucune audience n'à eu lieu, car les parties en cause sont atrivées à un règlement avant le début des audiences.

#### Canada (P. G.) c. Brown 2005 CF 1683

Le Tribunal avait conclu qu'il avait le pouvoir d'ordonner à l'intimé d'indemniser la plaignante des coûts engagés pour retenir les services d'un non-juriste pour la représenter à l'audience du Tribunal.

La Cour fédérale n'était pas d'accord et, lors du contrôle judiciaire, a invalidé la décision du Tribunal. Il n'était pas nécessaire de décider si ce dernier avait compétence pour ordonner le versement d'une indemnisation des coûts en un intervenant dans une audience devant le Tribunal pouvait être représenté par un non-juriste, mais elle a bel indemnisation applicable au coût d'une représentation par un non-juriste, étant donné que cette démarche contreviendrait à la Legal Profession Act de la Colombie-dittantique, qui interdit claitement aux non-juristes d'exercer les fonctions de conseillers juridiques ou d'avocats contre rémunération.

#### Le point sur l'équité salariale

En 1999, le gouvernement du Canada a annoncé son intention de réviser l'article II de la Loi canadienne sur les droits de la personne « afin d'éclairer les divers intervenants quant à la manière dont l'équité salariale est mise en peuvre dans le monde du travail d'aujoutd'hui ».

En 2004, le Groupe de travail aut l'équité salariale a publié son rapport final, L'équité salariale s an approche à un droit fondamental (disponible à l'adresse http://www.justice.gc.ca/fr/payeqsal/index.html). Le fribunal attendta la réaction du gouvernement à ce Tribunal attendta la réaction du gouvernement à ce rapport.

En 2005, les audiences se sont poursuivies à l'égard de la cause Association canadienne des employés de réléphone (ACET) et autres c. Bell Canada, consacrée à l'équiré salariale. L'ACET a réglé hors cour, puis retiré sa plainte contre Bell Canada en octobre 2002. Cependant, les plaintes formulées par le Syndicat canadien des

Le plaignant alléguair que sa race, la couleur de sa peau, ainsi que son origine nationale ou ethnique ont joué un rôle dans la décision prise par les intimés de refuser de mainrenir son emploi de chauffeur. Il faisait aussi état d'un harcèlement pour les mêmes mouifs de discrimination. Les intimés contestaient la compétence du d'un harcèlement pour les mêmes mouifs de géret et de congédier des employés ne peut être remis de géter et de congédier des employés ne peut être remis en question en vertu de la LCDP, à cause de la doctrine du privilège parlementaire. Ils considéraient également due la Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP) interdir au Tribunal d'intervenir à cet égard. Le Tribunal a incerdir au Tribunal d'intervenir à cet égard. Le Tribunal a rejeté les arguments des intimés, tout comme la Cour réjeté les arguments des intimés, tout comme la Cour fédérale (Section de première instance) et la Cour d'appel

aurait été contraire à l'intention du Parlement.

dans la LRTP son intention de faire en sorte que les griefs des employés visés par certe loi soient réglés exclusivement en fonction de celle-ci. L'application de la LCDP au litige qui nous occupe aurait fait clairement double emploi et

indemnisation indépendante. Le Parlement avait exprimé

d'emploi. La LRTP autorisait les employés alléguant une

rejeté. Cependant, la Cour a ajouté que la plainte relative

grande immunité possible, et cet argument devait être

tribunaux, les intimés n'avaient fait valoir que la plus

fonctions. Bien que certains employés parlementaires

empêcherait les membres de celui-ci d'exécuter leurs

empiéterait sur la souveraineté du Parlement, ou

tribunaux dans quelque circonstance que ce soit

procédure parlementaire qu'une intervention des

gestion de tous les employés de la Chambre des

communes est si étroitement et directement liée à la

tédérale. La Cour suprême a refusé de conclure que la

bénéficient assurément d'une immunité par rapport aux

discrimination à formuler un grief et à obtenir une

discrimination, se basait essentiellement sur le texte

aux droits de la personne, tout en faisant état d'une

Décisions sur requête, objections et questions préliminaires

Outre les 11 décisions rendues sur le bien-fondé de plaintes de discrimination, le Tribunal a rendu 37 décisions sur requêre (avec motifs) relatives à des questions de procédure, de preuve, de compérence ou de réparation. Cela peut être considéré comme un retour d'une tendance à la hausse observée depuis plusieurs années, qui s'était quelque peu stabilisée l'année dernière.

Parmi les questions abordées dans les décisions sur requête de 2005 figuraient une demande adressée au Tribunal et visant à financer la traduction d'une audience dans une la perrinence reliés aux documents divulgués ainsi que la perrinence reliés aux documents divulgués ainsi que d'oritients aspects du droit relativement aux témoignages d'experts.

Certaines tendances émergent en ce qui concerne 2005.

On constate que les problèmes entourant l'émission et l'application des ordonnances correctives ont été abordés plusieurs fois, tout comme la capacité du Tribunal de décisions sur requêre que de décisions sur le fond. En 2004, le Tribunal a émis 16 décisions sur requêre. Les 37 décisions sur requêre des comprennent huit éécisions portant sur dequêre. Les 37 décisions sur requêre décisions portant sur des questions correctives (qui s'adressent à l'essentiel du mandat du Tribunal) et deux s'adressent à l'essentiel du mandat du Tribunal) et deux de la plainte, ont mis fin sommairement pas le bien-fondé de la plainte, ont mis fin sommairement à l'instruction du Tribunal.

Contrôles des décisions sur requête du Tribunal par la Cour suprême et la Cour fédérale

Vaid c. Chambre des communes et Parent 2005 CSC 30 (juge en chef McLachlin, les juges Major, Bastarache, Binnie, LeBel, Deschamps, Fish, Abella et Charron)

#### Beauregard c. Postes Canada 2005 CF 1384

Le Tribunal n'avait pas non plus erré dans son évaluation permis de poser un diagnostic psychiatrique. brève entrevue avec le plaignant, laquelle n'avait pas compte du fait que cette opinion se basait sur une très Guérin, un témoin de l'intimée, le Tribunal a tenu évaluation du témoignage expert fourni par le docteur d'erreur grave en omettant de l'analyser. Dans son cette question, de sorte que le Tribunal n'a pas commis témoignage du docteur Berthiaume n'a eu aucun effet sur le plaignant souffrait ou non d'une déficience. Le irrégularités, ne permettaient nullement de déterminer si l'intimée et dont les notes, bien que présentant certaines le docteur Berthiaume, gestionnaire à l'emploi de effectuée par le Tribunal sur le témoignage d'un médecin, judiciaire, la Cour a d'abord examiné l'évaluation rejeté sa plainte. Le plaignant ayant demandé un contrôle que le plaignant souffrait d'une déficience, le Tribunal a refusant de continuer à l'employer. N'étant pas convaincu contre lui d'une discrimination fondée sur la déficience en Le plaignant alléguait que l'intimée avait fait preuve

Le Tribunal n'avait pas non plus etré dans son évaluation d'un autre témoin expert de l'intimé, le docteur Gagnon; il a dûment noté les déclarations de celui-ci selon lesquelles le plaignant n'avait pas de trouble de la personnalité, mais qu'il avait « probablement » un mineures d'ajustement ne constituaient pas une maladie. Finalement, la Cour n'a trouvé aucune etreur dans rémoins de la Cour n'a trouvé aucune etreur dans rémoins de la Commission; dans sa décision, le Tribunal avait noté que ce témoin évaluait les chances de rechute à avait noté que ce témoin évaluait les chances de rechute à avait noté que ce témoin évaluait les chances de rechute à pub une. Cette statistique ne figurait pas dans le rapport médical du témoin, mais il n'y avait aucune raison pour le Tribunal d'attacher une importance quelconque à pour le Tribunal d'attacher une importance quelconque à cette absence. La décision du Tribunal a été maintenue.

#### Benoit c. Bell Canada 2005 CF 926

superviseur. La décision du Tribunal a été maintenue. sujet collatéral employé pour attaquer la crédibilité du question n'était pas à la base de la plainte, mais plutôt un ci aurait violé le code d'éthique de l'intimée; cette superviseur du plaignant et l'ancienne conjointe de celuimentionner dans sa décision qu'une conversation entre le Tribunal n'était pas à blâmer pour avoir omis de été présenté comme preuve devant lui. De même, le tenu compte du rapport d'un enquêteut, qui n'avait pas La Cour a refusé de blâmer le Tribunal pour ne pas avoir considérait ce dernier comme un témoin franc et sincère. avait noté que le plaignant niait ces accusations, et il pour miner la crédibilité du plaignant; au contraire, il précédemment non divulguées d'itrégularités financières pas non plus erré en autorisant l'usage d'accusations plaignant aurait été discriminatoire. Le Tribunal n'avait dans l'unité de travail ne prouvaient pas que le renvoi du dont l'intimée se serait occupée d'une vacance imminente précédé la décision de licencier le plaignant, et la façon Tribunal selon lesquelles la brièveté de la réunion ayant La Cour a également maintenu les conclusions du été au courant du problème d'alcoolisme, à l'époque. et que ce dernier ne prouvait pas que le superviseur aurait laquelle le superviseur n'avait pas rédigé le document, La Cour a maintenu la conclusion du Tribunal selon autres, que le plaignant avait un problème d'alcoolisme. Un document présenté comme preuve suggérait, entre d'alcoolisme au moment où ils ont décidé de le licencier. les gestionnaires ne savaient pas que le plaignant souffrait son emploi. Le Tribunal a rejeté sa plainte, estimant que pour cause de déficience quand elle a refusé de maintenir l'intimée avait fait preuve de discrimination contre lui Le plaignant, qui souffrait d'alcoolisme, alléguait que

#### Bergeron c. Télébec Limitée et Rivard 2005 CF 879

Le plaignant alléguait que son employeur et l'un de ses gestionnaires avaient fait preuve de déficience, c'est-à dire la dépression. Le Tribunal ayant rejeté la plainte, le plaignant a demandé un contrôle judiciaire.

survenue le 24 décembre 1997, des preuves médicales le congédier. En ce qui concerne la mise en disponibilité déficience était le facteur déterminant dans la décision de il n'avait pas obligé le plaignant à prouver que sa avait une fois employé des termes malheureux, en réalité, et ne se fondait sur aucune preuve. Même si le Tribunal discrimination n'avait pas été présenté devant le Tribunal, L'argument invoqué par le plaignant au sujet d'une comme apte à revenir au travail sans restrictions. l'intimé Rivard montre qu'il considérait le plaignant apparente, invoquée par le plaignant; le témoignage de l'allégation de discrimination pour cause de déficience jugée crédible. Le Tribunal n'avait pas erré en rejetant pendant des rencontres avec ses gestionnaires n'a pas été et l'affirmation de celui-ci selon laquelle il aurait pleuré (ce fait n'a même pas été mentionné devant le Tribunal), que le plaignant devait encore prendre des remèdes le 24 janvier 1997, tien ne prouve que les intimés savaient pertinentes. En ce qui concerne le congédiement effectué déficience (réelle ou apparente) pendant certaines périodes et en estimant que le plaignant ne souffrait pas de pris la bonne décision devant l'accusation de harcèlement d'une erreur fatale. La Cour a ajouté que le Tribunal avait présentées par les intimés. Cependant, il ne s'agissait pas discrimination, après avoir déjà tenu compre des preuves déterminer s'il y avait eu un cas prima facie de La Cour a noté que le Tribunal avait erré en prétendant

et que les intimés n'avaient aucune connaissance réelle de sa rechute. La décision du Tribunal a été maintenue.

devant le Tribunal montraient que le plaignant était guéri

Cour fédérale

#### P. G. du Canada (Forces armées canadiennes) c. Irvine 2005 CF 122

Forces. La décision du Tribunal a été maintenue. probablement satisfait à la norme de maintien dans les santé du plaignant, auquel cas ce dernier aurait fort dispositions possibles pour évaluer équitablement l'état de selon laquelle l'intimée n'avait pas pris toutes les des preuves corroboraient la conclusion du Tribunal, et de conclure que cela n'avait pas été fait. Finalement, se conforme à ses propres lignes directrices d'évaluation, tout comme il était fondé de s'attendre à ce que l'intimée décisionnel pour évaluer des opinions d'experts médicaux, il était dépourvu, mais utilisait à juste titre son pouvoir prétendait pas appliquer une compétence médicale dont omis de prendre des mesures d'adaptation, le Tribunal ne de prouver le contraire. En jugeant que l'intimée avait auraient donné des résultats différents, mais à l'intimée n'incombait pas à ce dernier de prouver que d'autres tests équitablement l'état de santé du plaignant. De plus, il prendre toutes les mesures possibles afin d'évaluer tests possibles », mais simplement qu'il aurait fallu pas déclaré que l'intimée aurait dû procéder à « tous les l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Il n'a désignation, pour s'assurer que l'on s'était conformé à le processus de prise de décisions médicales menant à cette Le Tribunal avait donc le droit d'examiner soigneusement considéré sa désignation médicale comme discriminatoire. judiciaire. La Cour fédérale a noté que le plaignant avait preuves médicales. L'intimée a demandé un contrôle appropriée, et de mener une enquête adéquate sur les omettant de lui fournir une évaluation individuelle preuve de discrimination pour cause de déficience, en congédier le plaignant pour des raisons médicales, il a fair Le Tribunal a conclu que, lorsque l'intimée a décidé de

### P. G. du Canada (Forces armées canadiennes) c. Irvine 2005 CAF 432

arrivée à la conclusion opposée. Lappel a été rejeté. spécifiquement pourquoi la commission médicale en était les Forces. Cependant, les documents n'expliquaient pas satisfaisait aux normes médicales minimales requises par comprendre à la commission médicale que le plaignant affaire close, car un médecin très compétent avait fait Cour d'appel notait qu'il s'agissait apparemment d'une toutes les preuves médicales disponibles. Finalement, la médicaux, mais qu'elle effectue une juste évaluation de de l'intimée procède à tous les types concevables de tests nécessairement que la commission médicale spécialisée et les termes de la décision du Tribunal n'exigeaient pas Tribunal n'était pas manifestement déraisonnable, contraintes excessives. Selon la CAF, la conclusion du mesures d'adaptation pour le plaignant auraient causé des plaignant et donc que l'intimée n'avait pas prouvé que des n'avait pas évalué équitablement les troubles médicaux du savoit que la commission médicale spécialisée de l'intimée essentiellement sur la conclusion tirée par le Tribunal, à adressé à la Cour d'appel fédérale (CAF) : le litige reposait La Cour fédérale ayant maintenu ce verdict, on s'est déficience, en le jugeant médicalement inapte au service. discrimination contre le plaignant pour cause de Le Tribunal a conclu que l'intimée avait fait preuve de

## Quigley c. Ocean Construction Supplies Ltd. 2005 CAF 346

Le Tribunal a conclu que, même si le congédiement du

Janangialq. de travail, incompatibles avec les remèdes pris par le différent de navire aurait nécessité de plus longs quarts fait de travailler comme matelot de pont sur un type ses capacités (celui de répartiteur) était déjà occupé; et le était incapable d'exécuter; le seul poste correspondant à d'adaptation relatives à des tâches de matelot de pont qu'il motifs: le plaignant avait insisté pour obtenir des mesures encore une fois donné raison au Tribunal, pour plusieurs l'affecte à un autre travail. Cependant, la Cour d'appel a Tribunal avait erré en omettant d'exiger que l'intimée auprès de l'intimée. Le plaignant alléguait aussi que le pendant la plus grande partie de sa période d'affectation ses problèmes médicaux l'avaient empêché de travailler antérieure du travail de matelot de pont était limitée et son état de santé ne s'était pas amélioré. Son expérience tâches exigeantes d'un matelot de pont. Depuis lors, avant son congédiement et n'avait pas bien exécuté les le plaignant avait déjà bénéficié d'un tel essai trois ans qu'un tel essai n'était pas nécessaire, vu les faits en cause; d'appel a corroboré la conclusion du Tribunal, à savoir sécurité les tâches de matelot de pont. Mais la Cour pour établir s'il pouvait exécuter, efficacement et en toute l'intimée avait refusé de lui accorder un essai au travail alléguait qu'une telle défense n'était pas disponible, car Iribunal en ce qui concerne l'existence d'une EPJ; il Cour d'appel tédérale pour contester la conclusion du décision du Tribunal. Le plaignant s'est alors adressé à la La plainte a été rejetée. La Cour fédérale a maintenu la actions par une exigence professionnelle justifiée (EPJ). pour cause de déficience, l'intimée avait expliqué ses plaignant constituait un cas prima facte de discrimination

#### Desormes ux c. La Ville d'Ottawa 2005

nécessaires conformément à la LCDP? demandé à l'intimée d'apporter les formes d'adaptation éprouver de contraintes excessives. On a donc simplement facilement pu apporter des mesures d'adaptation sans de tête était prévisible à un niveau où l'intimée aurait De plus, son taux futur d'absentéisme pour cause de maux quand elle ne souffrait pas de ses migraines périodiques. plaignante était entièrement capable de faire son travail d'après les preuves inhabituelles de cette cause, la mesures d'adaptation. La Cour d'appel a conclu que, son devoir de notification et de facilitation au sujet des de discussions avec l'intimée, la plaignante avait rempli excessives. En particulier, il a dûment conclu qu'au moyen travail de la plaignante sans qu'il y ait de contraintes l'intimée, de prendre des mesures d'adaptation pour le Tribunal en ce qui concerne l'omission, de la part de La Cour d'appel a également maintenu la conclusion du s'agissait de migraines ou d'un autre type de maux de tête. la preuve démontre ou non de façon concluante qu'il plaignante constituaient une déficience. Peu importait que et bien d'une preuve attestant que les migraines de la de déficience. Dans cette optique, le Tribunal disposait bel une limitation fonctionnelle ou associée à une perception en une incapacité physique ou intellectuelle, entraînant que le concept de déficience, au sens juridique, consiste d'appel fédérale a rétabli la décision du Tribunal, estimant plaignante aurait scuffert d'une déficience. La Cour d'aucune preuve dûment admissible attestant que la du Tribunal, estimant que ce dernier ne disposait accueilli sa plainte. La Cour fédérale a renversé la décision discrimination pour cause de déficience, et le Tribunal a causé par ses migraines. La plaignante alléguait une congédié la plaignante pour cause d'absentéisme innocent La commission municipale de transport de l'intimée avait

> Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal par la Cour d'appel fédérale et la Cour fédérale

Cour d'appel fédérale

C.C.D.P. c. P. G. du Canada représentant les Forces armées canadiennes (« Morris ») 2005 CAF 154

plaignant pendant le processus de promotion. l'intimée, justifiaient les faibles notes obtenues par le explications particulières non liées à l'âge, offertes par d'autres candidats, le Tribunal ne pouvait déterminer si les pas fait. Sans les rapports d'évaluation du personnel discrimination invoquée par la Commission et qu'il ne l'a incombait à l'intimée de réfuter la cause prima facte de tiré une telle conclusion, mais a simplement jugé qu'il ne croyait pas obligatoire de divulguer. Le Tribunal n'a pas par l'intimée, de divulguer des documents que ce dernier Tribunal aurait tiré une conclusion négative de l'omission, d'appel a rejeté l'allégation de l'intimée selon lequel le régissant le type de preuves requises. Finalement, la Cour LCDP en imposant des règles juridiques supplémentaires à cet égard. On ne favoriserait nullement l'objet de la celle-ci et si l'intimé ne fournit pas de réponse satisfaisante prohibés, si l'on a des raisons de croire en l'existence de à prouver l'existence d'une discrimination pour des motifs les preuves invoquées dans une cause quelconque suffisent C'est une question de fait et de droit que de déterminer si plaignant a été victime d'une pratique discriminatoire. pour prouver les faits nécessaires afin d'établir que le qu'une partie en cause présente des preuves comparatives que la définition légale d'un cas prima facie n'exige pas d'appel fédérale a rétabli la décision du Tribunal, estimant prima facie de discrimination pour cause d'âge. La Cour principe de droit pour déterminer s'il existait une preuve Tribunal, estimant que celui-ci n'avait pas appliqué le bon fondée. La Cour fédérale a renversé la décision du qu'il y avait eu discrimination et que la plainte était promotion du rang d'adjudant à celui d'adjudant-maître; l'omission, par l'intimée, d'accorder au plaignant une Le Tribunal a conclu que l'âge a été un facteur dans

a préparé ses évaluations du rendement et l'a cotée en fonction de l'ordre inverse du métrite. Toutefois, cela n'est pas une preuve de discrimination; en outre, la plaignante avait accepté ses évaluations du rendement au moment où celles-ci lui ont éré remises. Les refus antérieurs de l'intimé de confier à la plaignante des projets de génie civil pouvaient être justifiés par la disponibilité d'ingénieurs civils déjà qualifiés pour cela. L'intimé n'avait d'autre choix que de procédet à une compression de personnel. La plainte a été rejetée.

Maillet c. P. G. du Canada (Gendarmerie royale du Canada) 2005 TCDP 48

à demander si c'était le cas. Touretois, l'enquêteur n'a jamais fait parvenir de relation romantique avec un autre homme. Ce fait a incité l'enquêteur de l'intimée collègue du plaignant, cette personne avait insinué que le plaignant entretenait une que, pendant une des entrevues de vérification des antécédents avec un ancien moment d'une interrogation à ce sujet était préoccupante. Le Tribunal a constaté criminelles. Ce fait en soi n'était pas un obstacle, mais l'omission de le révéler au l'entrevue, il avait omis de révéler que son frère avait été mêlé à des activités mentionner que c'était à cause d'un rendement insuffisant. Finalement, à ait reconnu avoir été congédié d'un autre service de police, il avait omis de récents que ce qu'il avait indiqué au cours de l'entrevue. De plus, bien que celui-ci les antécédents de toxicomanie du plaignant étaient beaucoup plus graves et plus d'honnêteté pendant l'entrevue. L'intimée avait une bonne raison de croire que n'a pas été engagé, surtout en raison de son manque apparent de franchise et sexuelle des éventuels candidats. Pour sa part, la GRC a allégué que le plaignant appliquait une politique de recrutement discriminatoire en vérifiant l'orientation sa situation de famille (sa relation avec son frère). Il ajoutait que l'intimée GRC était discriminatoire, car il se basait sur son apparente orientation sexuelle et Le plaignant alléguait que le refus de l'intimée de l'engager à titre de membre de la

vulnérables à un chantage ou à une extorsion. La plainte a été rejetée.

renseignements concernant l'orientation sexuelle du plaignant à l'intimée. Le Tribunal a également conclu que l'intimée n'avait pas pour politique de se renseigner sur l'orientation sexuelle des candidats à la GRC. On leur demandait plutôt simplement s'ils avaient participé à des activités secrètes pouvant les rendre

> Date de la décision : 20/12/2005

Membre instructeur : A. Hadjis

Emploi : P. G. du Canada

eninter eninulit

harcèlement. La plainte a été rejetée. avec suffissamment de persistance ou de répétition pour justifier une constatation de commentaire pouvant être perçu comme offensant et celui-ci n'a pas été employé concerne l'allégation de harcèlement, le Tribunal n'a constaté qu'un seul observées et invoquées par l'intimée (y compris un manque d'honnêteré). En ce qui renvoi de la GRC, ont suscité une corroboration indépendante des mêmes lacunes effectuées par le plaignant pour obtenir un emploi semblable ailleurs, après son constituaient pas une démonstration concluante de racisme. De plus, les tentatives lesquels un agent noir serait sale, ainsi que sur l'équité en matière d'emploi, ne tâches ne révélait pas une attitude discriminatoire. En outre, les commentaires selon fait que les instructeurs chronométraient le plaignant pendant l'exécution de ses racisme, pas plus qu'un commentaire sur la façon dont les Noirs serrent la main. Le une comparaison effectuée entre lui-même et un athlète noir ne révélait aucun qui lui avait été donné avait des sous-entendus raciaux, n'était pas convaincante, et du plaignant avec ses instructeurs : l'allégation du plaignant, à savoir que le surnom plus, il ne pouvait accepter que la race ait joué un rôle dans les diverses interactions du rendement d'un employé, à moins qu'il y ait une preuve de discrimination. De

Date de la décision :

Membre instructeur: P. Groarke

e holar ajareid

Emplor:
Travaux publics et Services
gouvernementaux Canada

2005 TCDP 47

disponibilité. La plaignante n'était pas en très bons termes avec son superviseur, qui plaignante aurait eu un impact sur la décision de l'intimé de la mettre en Iribunal n'a trouvé aucune preuve convaincante suggérant que l'âge ou le sexe de la diminué en matière de génie mécanique après la privatisation de l'aéroport. Le capacités n'étaient pas hautement transférables et l'intimé aurait joué un rôle très plus, bien que la plaignante elle-même fût une ingénieure en mécanique, ses obtenue à l'examen de génie civil administré dans l'ordre inverse du mérite. De manque d'expérience et de formation en matière de génie civil; enfin, la faible note plusieurs raisons : la forte demande opérationnelle pour des ingénieurs civils; son plaignante au sommet de la liste des personnes excédentaires était justifiable, pour aux besoins administratifs de l'organisation. Le Tribunal a conclu que la place de la que les employés étaient classés les uns par rapport aux autres selon leur conformité compression de personnel a été effectuée dans l'ordre inverse du mérite, c'est-à-dire était discriminatoire à son endroit, à cause de son sexe et de son âge. La processus employé pour choisir les gestionnaires de projet à mettre en disponibilité excédentaire à l'occasion d'une compression d'effectif. Elle alléguait que le international Pearson. Lorsque l'aéroport a été privatisé, elle a été déclarée La plaignante travaillait pour l'intimé à titre de gestionnaire de projet à l'aéroport

Alliance de la fonction publique du Canada c. Société canadienne des postes 2005 TCDP 39, contrôle judiciaire en instance

et a refusé de tenir le syndicat comme solidairement responsable de la discrimination. de l'indemnité pour perte de salaire afin de tenir compte des problèmes de fiabilité, sujet de la rémunétation non salatiale, a ordonné une remise de 50 % sur le plan d'ajustement à caractère linéaire. Il n'a trouvé aucune différence entre les groupes au présence d'un écart salarial entre les deux groupes, et a adopté une méthodologie que les renseignements sur l'emploi. Le Tribunal a accepté les preuves indiquant la été jugé raisonnablement fiable, tout comme le processus d'évaluation employé ainsi employés dans le même « établissement ». Le système d'évaluation d'emplois choisi a Il a aussi conclu qu'aux fins de l'article II de la LCDP, les deux groupes étaient prédominance masculine avaient été dûment définis et désignés dans la plainte. groupe de la plaignante à prédominance féminine et le groupe de comparaison à moyen d'un facteur justificatif prescrit dans l'Ordonnance. Il a conclu que le caractère sexuel; il a constaté que cette présomption ne pouvait être réfutée qu'au les salaires versés à des employées et employés pour un travail de valeur égale est à l'intimée. Il a noté que l'article 11 de la LCDP présume que toute différence entre maintenu la validité de certaines dispositions de l'Ordonnance contestée par plaignante, même si la plainte avait été présentée en 1983. Le Tribunal a aussi l'Ordonnance sur la parité salariale, émise en 1986, pouvait s'appliquer à la audience équitable sur la cause qui lui était soumise, le Tribunal a déterminé que un organisme quasi judiciaire indépendant et impartial, capable de tenir une postales, à prédominance masculine. Après avoir constaté que lui-même constituait prédominance féminine, un salaire inférieur à ceux du Groupe des opérations payant les employés dans un groupe de Commis aux écritures et aux règlements, à La plaignante alléguait que l'intimée avait fait preuve de discrimination salatiale en

> Date de la décision : 07/10/2005

Membre instructeur:

E. Leighton/G. Raynor

Emploi : Société canadienne des postes

allilianože atulėjų

#### Morin c. P. G. du Canada (Gendarmerie royale du Canada) 2005 TCDP 41

Le plaignant alléguait que la couleur de sa peau avait contribué à son congédiement, après une formation infructueuse sur le terrain à titre de membre de la Gendarmetie royale du Canada, et avoit subi du harcèlement à cause de sa couleur pendant la formation. L'intimée a fait valoit que le plaignant n'avait pas été retenu, parce qu'il n'avait pas démontré pendant sa période probation les qualités essentielles requises pour être un agent de police, y compris la capacité de manifester, de manière fiable et prévisible, un bon jugement dans la prise de décisions. Le Tribunal a fait observer qu'il n'était pas en mesure de prêter des intentions à un employeur dans l'évaluation qu'il n'était pas en mesure de prêter des intentions à un employeur dans l'évaluation

Date de la décision :

Membre instructeur : A. Hadjis

Emploi : P. G. du Canada

eeteler araiete

au plaignant ne différaient pas manifestement de ceux qui étaient à la disposition du grand public. Le plaignant était autorisé à stationner durant un certain temps dans la zone d'embarquement et de débarquement devant l'entrée de la gare, mais son fils avait fait preuve d'entêtement quand on lui a demandé de déplacet son véhicule. Il autait pu le faire, cat son père n'était pas encore présent; son refus se basait sut le détangement et n'avait tien à voit avec l'invalidité de son père. Le fils aurait dû adopter une attitude moins agressive en alléguant une éventuelle discrimination. Ici, il n'y a eu aucune discrimination dans le traitement, et l'intimée ne pouvait être tenue responsable d'une forme quelconque d'embatras, l'intimée ne pouvait être tenue responsable d'une forme quelconque d'embatras, et risque de blessure ou de détangement à l'endroit du plaignant. La plainte a été rejetée.

Date de la décision : 02/03/2005

Membre instructeur:
P. Groarke

Message de haine: Warman

Plainte accueille

#### Warman c. Warman 2005 TCDP 36

l'ensemble de la LCDP, ainsi que des observations sur l'insertion de l'amende comparibilité constitutionnelle de la disposition relative aux amendes avec donner suite à la demande d'amende sans recevoir d'autres observations sur la l'intimé n'avait pas participé à l'audience. Le Tribunal a conclu qu'il ne pouvait de la Loi relative à une telle amende n'était pas encore concluant, ajoutant que ci, le Tribunal a répondu d'abord que le caractère constitutionnel de la disposition qui concerne la demande de la Commission visant à imposer une amende à celui-Le Tribunal a émis une ordonnance de cesser et de s'abstenir contre l'intimé. En ce d'animosité raciale, ethnique ou religieuse dangereuse pour l'ensemble de la société. ses membres faisaient partie d'une mauvaise conspiration, contribuant à une sorte tous les peuples. Dans l'ensemble, ils vilipendaient le peuple juit, en alléguant que communications reprochées. Ces messages minaient le principe de l'égalité entre nature des messages affichés sur Internet attestaient le caractère répétitif des satisfaisait bel et bien aux exigences de l'article 13. En particulier, la fréquence et la programme racial et incitaient à la haine. Le Tribunal a conclu que la situation commises contre les Juifs par le Troisième Reich. Les messages ont révélé un énoncé politique, comprenait des associations de mauvais goût avec les atrocités un ton déshumanisant. Un message en particulier, sous couvert d'un vigoureux rwandais. On y trouvait aussi des références abusives à la tradition juive, le tout sur il prétendait relier le peuple juif aux cliniques d'avortement et au génocide affichant des messages antisémites sur Internet. Il s'agissait de courriels dans lequel La plainte alléguait que l'intimé avait contrevenu à l'article 13 de la LCDP en

appropriée dans la gamme des pénalités disponibles. La plainte a été accueillie.

preuve de discrimination sur ce point. réaction de l'intimée envers la conduite de la plaignante, et il n'existait aucune Le congédiement final de celle-ci n'était pas discriminatoire, mais provenait de la de son affectation antérieure; le sexe de la plaignante n'a joué aucun rôle. il avait été influencé par des rumeurs au sujet des problèmes de celle-ci à l'occasion supérieurs de la plaignante avait peut-être entretenu des préjugés à son égard, faute de preuves obtenues par un moyen de comparaison. Même si l'un des traitement défavorable à l'égatd de sa ponctualité ne pouvaient être acceptées, collègue, son sexe n'a joué aucun rôle dans ce favoritisme. Les allégations de relative à son rang; même si elle n'était pas traitée équitablement par rapport à un fondée : le sexe de la plaignante n'avait pas incité l'intimée à miner l'autorité traitement défavorable pendant un emploi, le Tribunal considère qu'elle n'était pas et pour les frais d'audience et juridiques. En ce qui concerne l'allégation de Le Tribunal a accordé à la plaignante un dédommagement pour préjudice moral, avoir été informé du premier incident, n'a pas pu empêcher les autres de survenir. il n'avait pas suivi sa propre politique en matière de harcèlement et, même après assez de mesures pour enquêter sur le harcèlement après en avoir appris l'existence; créaient un milieu de travail hostile autour d'elle. De plus, l'intimée n'avait pas pris mois, le Tribunal a constaté qu'ils étaient très perturbants pour la plaignante et commentaires n'aient été formulés qu'à trois occasions, durant trois ou quatre

## Schecter c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada 2005 TCDP 35

Le plaignant soulfre d'une maladie dégénérative chronique de la partie lombaire de la colonne vertébrale. Il avait pris le train d'Ottawa à Montréal, ayant prévu que son fils viendrait le chercher en automobile à la gare de Montréal. Le fils a arrêté son fils viendrait le chercher en automobile à la gare de Montréal. Le fils a arrêté son véhicule dans la zone en face de l'entrée de la gare, là où les automobiles viennent chercher ou font descendre des passagers. Le délai d'attente dans certe aucun train n'était prévu dans l'immédiat, de sorte qu'un gardien de sécurité a aucun train n'était prévu dans l'immédiat, de sorte qu'un gardien de sécurité a aucun train n'était prévu dans l'immédiat, de sorte qu'un gardien de sécurité a appelé la defificulté à marcher. Une confrontation a suivi, le personnel de sécurité a appelé la difficulté à marcher. Une confrontation a suivi, le personnel de sécurité a appelé la attaitoulté à marcher. Une confrontation a suivi, le personnel de sécurité a appelé la preuve de discrimination envers lui en ometrant de prévoir des espaces de stationnement conçus expressément pour les véhicules dotés d'une étiquette pour personnes handicapées. Le Tribunal a constaté que le service et l'installation offetts

Date de la décision : 22/09/2005

Membre instructeur:

Emplor: Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

ağıalar ajmeld

d'éloigner le plaignant de l'entreprise, mais il n'y avait aucune preuve que l'animosité à l'origine de ces actions aurait été liée à un motif prohibé de discrimination. Le plaignant n'avait pas non plus démontré qu'il avait été traité différemment à cause de son affiliation à un groupe identifiable; aucune comparaison de ce gente n'avait été faite. En fin de compte, le Tribunal a estimé que la situation provenait d'un litige privé entre deux hommes qui avaient une aversion l'un pour l'autre, mais qu'elle ne concernait pas les droits de la personne.

Kasongo c. Financement agricole Canada 2005 TCDP 24, contrôle judiciaire en instance

à cause de sa race, de son origine nationale ou ethnique et de sa situation de famille, en refusant de l'engager pour quatre postes différents. En ce qui concerne le premier poste, celui d'instructeur de français langue seconde, le Tribunal a conclu que l'exclusion initiale du plaignant avait été causée par l'omission de se conformet aux instructions exposées dans l'offre d'emploi affichée. Pour ce qui est de l'emploi proprement dit, le plaignant est artivé au deuxième rang et le poste n'a de l'emploi proprement dit, le plaignant est artivé au deuxième rang et le poste n'a l'entrevue avait entendu des commentaires élogieux au sujet de cette personne de la l'entrevue avait entendu des commentaires élogieux au sujet de cette personne de la l'entrevue avait pas pour fonction d'examiner le bien-fondé de la décision prise en matière de rectutement. En ce qui concerne le poste d'agent bilingue de matière de rectutement. En ce qui concerne le poste d'agent bilingue de communications, le Tribunal a jugé que l'intimé avait raisonnablement justifié sa communications, le Tribunal a jugé que l'intimé avait raisonnablement justifié sa

Le plaignant alléguait que l'intimé avait fait preuve de discrimination à son endroit

Mowat c. Forces armées canadiennes 2005 TCDP 31

traduction n'était pas sa spécialité. La plainte a été rejetée.

décision négative par l'insuffisance des connaissances en anglais du plaignant. Quant au poste de conseiller en matière de diversité, le plaignant n'a pas pu établit qu'il possédait les études et l'expérience nécessaires et n'avait pas produit son curriculum vitæ conformément aux instructions. En ce qui concerne le poste de traducteut, il a obtenu une note insuffisante au test écrit, et reconnu que la traducteut, il a obtenu une note insuffisante au test écrit, et reconnu que la

La plaignante alléguait que l'intimée avait fait preuve de discrimination à son endroit à cause de son sexe, en omettant de lui fournit un lieu de travail sans harcèlement, en faisant preuve de discrimination au couts de l'emploi, et en la congédiant des Forces. Le Tribunal a constaté que la plaignante avait fait l'objet de commentaires à connotation sexuelle de la part d'un collègue civil et avait clairement indiqué qu'elle jugeait ce comportement importun. Bien que les

Date de la décision :

9007/90/17

Membre instructeur:
M. Doucet

Emploi : Financement agricole Canada

Date de la décision : 17/08/2005

Membre instructeur : G. Sinclair

Emploi : Forces armées canadiennes

Plainte accueillie en partie

#### Tweten c. RTL Robinson Enterprises Ltd. 2005 TCDP 8

la Commission des accidents du travail. La plainte a été rejetée. raisonnable de s'attendre à ce que l'intimée obtienne cette information auprès de devoir de faciliter la recherche de bonnes mesures d'adaptation. Il n'était pas de produire des renseignements sur ses limitations, le plaignant a contrevenu à son fois de rencontrer le plaignant pour discuter de son retour au travail. En omettant de prestations d'invalidité de longue durée. De plus, l'intimée a tenté plusieurs ouvert jusqu'à son éventuel retour au travail, et en l'aidant à remplir sa demande en concluant que l'intimée avait coopéré avec le plaignant en gardant son poste son lieu de travail. Le Tribunal a également rejeté l'allégation de discrimination, en refusant de discuter d'une date de retour éventuel et en retirant ses outils de professionnelle, mais le plaignant lui-même en omettant de se présenter au travail, aux yeux du Tribunal, ce n'est pas l'intimée qui a mis fin à la relation discrimination à son égard et l'avait renvoyé pour cause de déficience. Toutefois, comme un employé. Le plaignant alléguait que l'intimée avait fait preuve de l'intimée a considéré que le plaignant avait quitté son emploi et ne l'a plus traité l'intimée en vue de le rencontrer et de discuter de sa situation. Par la suite, n'a jamais produit cette lettre et a refusé plusieurs demandes présentées par de son médecin exposant ses limitations physiques et professionnelles. Le plaignant de pouvoir reprendre son emploi. L'intimée lui a demandé de produire une lettre prendre un congé de plusieurs mois, il a demandé un allégement de ses tâches afin compagnie de camionnage intimée. Après s'être blessé au dos au travail et avoir dû Le plaignant était employé comme mécanicien de machinerie lourde auprès de la

Date de la décision :

Membre instructeur : S. Chotalia

Emplo: :
RTL Robinson Enterprises Ltd.

Plainte rejetée

#### Smith c. S & S Delivery Service Ltd. 2005 TCDP 13

Le plaignant était à l'emploi de l'intimée à titre de camionneur. Après s'être gravement blessé au travail et avoir dû prendre congé durant un certain temps, il a tenré de revenir au travail, mais l'intimée lui a indiqué qu'une nouvelle politique es matière de drogues avait été introduire et que le plaignant ne serait accepté dans ses anciennes tâches qu'après avoir subi un test de dépistage. Après que ce test eût produit un résultat négatif, le plaignant a de nouveau demandé du travail, mais l'intimée ne lui en n'a pas donné. Le plaignant a allégué qu'il y avait eu l'intimée ne lui en n'a pas donné. Le plaignant a allégué qu'il y avait eu discrimination pour cause de déficience, c'est-à-dire une présumée toxicomanie. Le Tribunal a rejeté la plainte, concluant que le refus de l'intimée se fondait sur une animosité personnelle entre le propriétaire de l'entreprise et le plaignant. L'intimée n'avait aucun préjugé contre les chauffeurs ayant pu consommet de la Lintimée n'avait aucun préjugé contre les chauffeurs ayant pu consommet de la dépistage comme une tuse ou un stratagème afin

Date de la décision : 02/03/2005

Membre instructeur : P. Groarke

Emploi: S & S Delivery Service Ltd.

<u>sétéjer etniel</u>



Décisions rendues par le Tribunal

Date de la décision :

Membre instructeur:
P. Deschamps

Bell Canada

: iolqm3

#### Virk c. Bell Canada (Ontario) 2005 TCDP 2

son gestionnaire ne l'avait pas induit en erreur à cet égard. La plainte a été rejetée. dernier ne s'était pas convenablement prévalu de ses droits de supplantation, et que congédiement du plaignant survenu par la suite était attribuable au fait que ce plaignant. En ce qui concerne les représailles, le Tribunal a conclu que le confié à un gestionnaire permanent sud-asiatique le projet initialement dirigé par le présumer une discrimination de sa part. De plus, durant un certain temps, on a minorités visibles dans les postes de gestion. Toutefois, ces faits ne suffisaient pas à et que l'intimée ne correspondait pas au profil national d'une représentation des liste des cadres supérieurs se composait surtout de noms à consonance caucasienne, gestionnaire une personne d'origine sud-asiatique depuis plusieurs années, qu'une Tribunal a noté que le directeur du plaignant n'avait pas engagé comme possibilité d'une mise en disponibilité pour cause de compression des effectifs. Le possédait l'expérience requise en ventes, convenait bien au poste et faisait face à la intérimaire du plaignant et remplacé celui-ci par un gestionnaire permanent, lequel ou l'autre. L'intimée a agi raisonnablement lorsqu'elle a mis fin à l'affectation ce qui était loin de garantir un poste permanent de gestionnaire au terme de l'une l'intimée avait confié au plaignant une série d'affectations intérimaires en gestion, Il ajoutait avoir été congédié en représailles à sa plainte. Le Tribunal a constaté que en permanence à un poste de gestion, à cause de son origine nationale ou ethnique. l'intimée avait fait preuve de discrimination à son égard en omettant de le nommer d'adjoint aux ressources dans le centre de marketing direct. Il alléguair que Le plaignant, de descendance sud-asiatique, était à l'emploi de l'intimée à titre

Toujours soucieux des précautions à prendre au moment d'imposer des contrainres, surtout des échéances, afin de ne pas exercer des pressions excessives sur les intervenants, il considère néanmoins qu'une approche plus proactive de grâce à une utilisation plus équilibrée et plus efficace des ressources disponibles. Même si la gestion des cas n'est instaurée que depuis un an au Tribunal, les renseignements non scientifiques recueillis jusqu'à présent suggèrent déjà non set en voie d'atteindre les objectifs décrits cidessus.

#### Fourniture de services, d'une sensibilisation et de renseignements aux parties en cause et au public

En 2002, le Tribunal a publié Comment s'y retrouver?, un guide expliquant en termes simples tout le processus d'instruction. En 2004, il a publié d'autres frenseignements qui précisent son rôle et son fonctionnement, en comparaison avec le mandat ou le service offett pat la Commission. Le guide a été mis à jour en 2004 pour expliquer le processus de médiation employé. En 2005, nous avons commencé à le réviser davantage en fonction du nouveau processus de gestion des cas mentionné ci-dessus.

Le guide Comment s'y retrouver? et la Procédure de médiation sont disponibles sur le site Web du Tribunal à http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunaltules\_f.asp.

Depuis la restauration de la médiation en 2003, les discussions en vue d'un règlement commencent beaucoup plus tôt et les causes sont réglées bien avant le début prévu des audiences, ce qui fait gagner beaucoup de temps au personnel du Tribunal et produit des économies directes en argent.

Parmi les 130 dossiers ouverts en 2003, 57 ont fait l'objet d'une médiation effectuée par un membre du Tribunal et, de ce nombre, 73 % ont abouti à un règlement. En 2004, les chiffres étaient respectivement de 139, 59 et 59 %. Au moment de la publication, 32 des 99 dossiers ouverts en 2005 étaient soumis à la médiation, et 70 % d'entre eux étaient règlés.

Voir le tableau 2 pour de plus amples renseignements sur le nombre moyen de jours nécessaires pour mener à terme une cause, de 1997 à 2005.

#### Gestion des cas

en général. les parties en cause, ainsi que pour le Tribunal et le public jours d'audience supplémentaires et des frais inutiles pour soumises au Tribunal, ce qui occasionnait souvent des formation sur la façon de se concentrer sur les questions intervenants manquaient parfois d'assurance ou de longues et plus complexes que par le passé, et les sur le bien-fondé d'une plainte étaient également plus véhémentes entre les parties en cause. Les audiences tenues des demandes d'ajournement et des contestations a été fréquemment menacée par des échéances manquées, une audience objective et ordonnée, cette marche à suivre au point d'une procédure sur la divulgation préalable à interrompu par des requêtes et objections. Malgré la mise et que le processus des audiences était plus fréquemment audiences devant le Tribunal était devenu plus accusatoire Le rapport de l'an dernier soulignait que le ton des

Pour régler ces problèmes, le Tribunal a adopté un processus actif de gestion des cas en 2005. Au moyen de conférences de cas tenues avec les intervenants à des moments atratégiques pendant route la période préalable à noments stratégiques pendant route la période préalable à une audience, il a joué un rôle clef en guidant les parties de l'instruction d'une cause. Pout sa part, il est davantage en mesure de présenter une audience plus efficace et efficiente sur le bien-fondé d'une plainte, et plus conforme efficiente sur le bien-fondé d'une plainte, et plus conforme et presente accéléré envisagé par la Loi.

#### Règlements et médiations par le Tribunal

Le taux moyen de règlement des causes soumises au Tribunal depuis 1997 est de 70 %. En 2003 et 2004, il se situait à 64 %. Parmi les dossiers ouverts en 2005, il s'élève à 25 %, mais il est encore trop tôt pour de nombreux autres ouverts pendant les derniers mois de l'année dernière.

Tel qu'indiqué plus haut, étant donné l'évolution de la législation sur les droits de la personne, les questions soulevées à l'occasion des discussions en vue d'un tèglement deviennent de plus en plus complexes. Même si, bien entendu, nous nous efforçons de maintenit une excellente moyenne dans ce domaine, il est de plus en plus évident que la tâche ne sera pas aussi simple que pat le passé.

Les règlements entre les parties ont souvent lieu pendant les deux semaines précédant le début prévu des audiences. Étant donné un aussi court préavis, le personnel du Greffe doit tout de même consacret du temps, des efforts et des ressources pour planifier et organiser les audiences. De plus, le Greffe doit quand même payer des frais d'annulation de services professionnels et d'installations retenus pour l'audience.

les parties en cause à mieux se concentrer sur les questions active des cas, détaillée dans la section ci-après, pour aider importantes. Nous continuons aussi à examiner la gestion possible les affaires dont il est saisi, demeure très l'objectif du Tribunal, consistant à régler le plus tôt de travail des membres. Compte tenu de ces facteurs, preliminaires à l'audience, ont beaucoup accru la charge dire, gestion des cas), pour résoudre les questions conférences sur les cas avec les parties en cause (c'est-àconsacré par les membres du Tribunal qui participent aux invoqués à l'occasion des instructions, ainsi que le temps accrue des causes, les défenses vigoureuses maintenant déterminant l'année dernière. De plus, la complexité cette situation est certainement restée un facteur nombre des renvois ait quelque peu diminué en 2005, sur la charge de travail de ses membres. Bien que le devant le Tribunal en 2003 et en 2004 pesait lourdement dramatique de 200 % du nombre des plaintes renvoyées Le rapport de l'année dernière notait que la hausse

devant être tranchées par le Tribunal à l'audience, et ainsi

à en réduire le nombre.

#### TABLEAU 2 Nombre moyen de jours pour clore un dossier, 1997-2005

Temps de traitement moyen avant la clôture d'un dossier	097	727	7.17	7.17	777	807	987	641	98
Jusqu'à ce que la décision soit rendue (à partir de la fin d'une audience)	SL	103	128	<b>191</b>	<b>†</b> 8	68	ZII	671	
Jusqu'au premier jour d'audience	86	082	2.3	213	293	891	787	672	727
ns'upzul règlement du dossier	152	245	737	730	707	120	117	961	98
noitaibàm al á'upaul	-	-	-		-	-	124	120	001
Depuis la date de renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne									
	4661	8661	6661	0007	1007	7007	5007	±007	007

\* Note: Il reste beaucoup de dossiers ouverts qui remontent à 2005, ce qui modifiera les moyennes pour cette annee.

causes duraient plus d'un an (surrout en raison de demandes formulées par les parties ou faisant l'objet de procédure devant la Cour fédérale). En 2004, le délai moyen nécessaire pour mener une cause à terme a de nouveau baissé à 371 jours, bien que plus de la moitié des causes aient dépassé un an. Les statistiques pertinentes sur les dossiers ouverts en 2005 n'étaient pas encore disponibles au moment de la publication.

En 2002, le nombre moyen de jours écoulés entre le renvoi d'une affaire et le premier jour de l'audience était de 169. Pour les dossiers ouverts en 2003 et 2004, il s'est élevé respectivement à 232 et à 279 jours. Les dossiers ouverts en 2005 ont exigé en moyenne 227 jours pour arriver à l'audience, mais nombre d'entre eux sont encore ouverts.

Tel qu'indiqué dans la section sur la charge de travail ci-dessus, la phase préalable à l'audience devient généralement de plus en plus litigieuse. Le Tribunal a adopté un modèle de gestion des cas, examiné plus loin ce phénomène. En outre, le plus souvent, il a pu respectet ce phénomène. En outre, le plus souvent, il a pu respectet es échéances d'audience qui convenaient aux parties en cause.

#### Rendre des décisions en temps opportun

Depuis 1998, le Tribunal s'est également engagé à réduire à quatre mois le délai nécessaire pour rendre ses décisions, à partir de la detnière journée de l'audience, et ce dans 90 % des cas.

En 2003, le délai a été en moyenne 84 jours, et en 2004, lours. Bien que ces chiffres ne soient que légèrement supérieurs à l'objectif fixé de quatre mois ainsi qu'à la moyenne précédente de 117 jours sur sept ans, la moitié des décisions rendues en 2004 ont dépassé l'objectif du Tribunal. En 2005, le délai a nettement augmenté pour atteindre une moyenne de 191 jours, alors que moins de la moitié des décisions ont été rendues avant l'objectif de la moitié des décisions ont été rendues avant l'objectif de la moitié des décisions et l'ribunal.

Tel qu'indiqué dans notre dernier rapport annuel, il a tenté de réduire le plus possible l'impact de ces perturbations par de nombreux moyens: (1) quand les circonstances le justifient, il reporte la décision sur les plainte; (2) lorsqu'elles sont entendue de façon préliminaire, la plupart des requêtes ne sont réglées exposent clairement les attentes en marière de divulgation; et (4) le système de gestion des cas utilisé par le Tribunal officiellement mis en oeuvre en 2005, aide les parties à déterminer et à résoudre les litiges en matière de divulgation; présentation avant qu'ils s'enveniment, et à réaliser une divulgation avant de l'audience.

#### Offrir un processus d'audience en temps opportun

Depuis janvier 1998, le Tribunal s'est engagé à réduire à 12 mois le délai nécessaire pour terminer un dossier, à partir de la date du renvoi jusqu'à la décision proprement dire, et ce dans 80 % des cas. Les affaires closes englobent les règlements (par médiation ou autrement), les abandons et les causes entendues et tranchées par un membre du Tribunal.

Le nombre moyen de jours nécessaires pour mener à terme les dossiers ouverrs en 2002 et en 2003 a été respectivement de 208 et de 235. Le délai moyen pour 2004 a diminué à 179 jours, et plus de 75 % des dossiers sont maintenant clos. Au moment de la publication, le délai moyen pour les dossiers ouverts en 2005 est de 86 jours, bien qu'un nombre considérable de ceux-ci demeurent ouverts.

La plupart des cas sont réglés sans que l'on doive recourir à une audience. Pour ceux qui exigent une audience et une décision en bonne et due forme, le délai moyen en 2001 était de 384 jours, alors que six causes ont duré plus d'un an. En 2002, la moyenne a été réduire à 272 jours, et aucune cause n'a dépassé un an. En 2003, elle a et aucune cause n'a dépassé un an. En 2003, elle a sugmenté à 425 jours, alors que plus de la moitié des

## Résultats du Tribunal en 2005



Depuiș janvier 1998, le Tribunal s'est engagé à réduire à douze mois le délai de traitement d'une affaire. Étant donné que les défenses énergiques et la complexité accrue des causes rendent le processus d'instruction plus long et plus coûteux, il est plus que jamais nécessaire de trouver des moyens d'améliorer l'efficacité.

A la date de publication, 147 dossiers demeuraient ouverts. Bien qu'élevé, ce nombre ne représente pas un atriéré de travail, mais reflète plutôt la complexité des causes et le volume exceptionnellement élevé des plaintes renvoyées depuis 2003. Lorsque le Tribunal a commencé à adopté pour la défense était nettement différent. En général, on nommait des membres pour entendre une procédure minimale préalable à l'audience. L'instruction procédure minimale préalable à l'audience. L'instruction semaine) et l'instruction commençait rapidement après une procédure minimale préalable à l'audience. L'instruction semaine) et toutes les questions étaient réglées pendant semaine) et toutes les questions étaient réglées pendant l'audience sur le bien-fondé d'une affaire.

Beaucoup de choses ont changé depuis 25 ans, surtout pendant les récentes années, tant sur le plan des litiges soumis au Tribunal que dans les procès civils en général. La plupart des observateurs s'entendent pour dire que le processus proprement dit est plus fragmenté pat de nombreuses requêtes et objections. Pat exemple, en 2004 le Tribunal a rendu 24 décisions officielles sur requête, en comparaison avec 16 décisions sur le bien-fondé des sur requête rendues sans motifs écrites. En 2005, il a rendu sur requête rendues sans motifs écrites. En 2005, il a rendu sur requête rendues sans motifs écrites. En 2005, il a rendu

#### Questions relatives à la charge de travail

En 2003 et en 2004, le Tribunal a ouvert respectivement 130 et 139 dossiers, basés sur des plaintes renvoyées, pour instruction, par la Commission canadienne des droits de par rapport à la moyenne précédente sur sept ans de 44,7 dossiers par année. Même si le nombre de dossiers ouverte a diminué à 99 en 2005, il n'en demeure pas moins que, si l'on y ajoure le nombre des dossiers encore ouverts remontant aux deux années précédentes, il imposait en encore un lourd fardeau sur les ressources du Tribunal en 2005. Selon des projections effectuées par la Commission, celui-ci prévoir de 70 à 80 nouveaux dossiers en 2006 (voir le tableau 1).

Le Tribunal a siègé durant 296 jours en 2003, dont 46 pour des médiations, ce qui représente une augmentation de 75 % du nombre de jours d'audience par rapport à 2002. En 2004, il a siègé durant 298 jours, dont 57 de médiation. À partir de 2005, il a remplacé la fixation des dates d'audience au début du processus d'instruction par une approche plus pratique : dorénavant, elle seront fixées seulement après que les parties en cause auront échangé les documents petrinents et déterminé les questions, les preuves et les rémoins nécessaires pour faire valoir leuts arguments de plainte ou de défense, selon le cas. Par conséquent, le nombre de jours d'audience a baissé à 215 en 2005, y compris 47 pour les médiations. Les membres ont également effectué 162 téléconférences de gestion des ont également effectué 162 téléconférences de gestion des ont également effectué 162 téléconférences de gestion des

#### Tribunal. responsabilités à titre de membres à temps partiel du nouveaux venus dans leurs nouveaux rôles et Jamais du Tribunal, et de faciliter la transition des en 2005, à savoir la charge de travail plus élevée que continuité a surtout permis de relever le défi permanent postes avaient été comblés par des néophytes. Cette accompagné la courbe d'apprentissage normale si les deux éviter la perre d'efficacité qui aurait sans doute processus d'instruction et de ses médiations, a contribué à personnes à l'égard du système du Tribunal, de son de vice-président. L'expérience que possèdent ces l'on a promu un membre à plein temps à son ancien poste maintenant comme titulaire le poste de président et que vice-président avait occupé par intérim et occupe dans la gestion et l'ordonnancement des cas, puisque le Le Tribunal s'est montré d'autant plus efficace dès 2003,

#### Composition du Tribunal

A la fin de 2004, le Ministre a promu le vice-président a poste de président. En 2005, le poste de vice-président a été comblé par la nomination d'un des membres à plein remps du Tribunal. Le Ministre a également effectué cinq nouvelles nominations en 2005 pour porter le petsonnel du Tribunal à un total de quatre membres à plein temps (y compris le président et le vice-président) et de six membres à temps partiel, représentant diverses régions de tout le pays (voit annexe 3).

#### ZOOS-3001 3 Nouveaux dossiers ouverts 1996-2005

XusioT	SL	23	22	Lε	ÞΔ	78	22	130	LÞL	66	08	<b>E9</b> L
Tribunaux de l'équité en matière d'emploi	0	0	0	0	Þ	<b>, t</b>	0	0 .	7	0 10	0	10
Tribunaux et membres instructeurs (droits de la personne)		. 23	77	<b>ZE</b> [	02	: E8 :	SS	130	139	66	08	£5 <i>L</i>
	9661	<b>7661</b>	8661	6661	2000	1002	2002	2003	2004	2002	(prévus)	хиатоТ

Note : Conformément aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne, le nombre de dossiers ouverts par le Tribunal est déterminé par le nombre de plaintes renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne.

## Bilan de l'année



#### OŅ EN SOWWES-NONSS

Le Tribunal a eu une année très productive en 2005. Il avait ouvert 130 et 139 dossiers respectivement en 2003 et en 2004, selon le nombre de plaintes renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne. Cela représente une augmentation de 200 % par rapport à la moyenne précédente sur sept ans de 44,7 dossiers par année. En 2005, il en a ouvert 99 autres. En outre, il a rendu 11 décisions sur le fond et 37 décisions sur requête en 2005, introduit une nouvelle approche de gestion des cas dans le processus d'instruction, et mis en oeuvre une nouvelle technologie de gestion des cas.

Des renseignements non scientifiques, portant sur la première année d'application du modèle de gestion des cas, montrent que le processus d'instruction est maintenant plus efficace et que les intervenants arrivent à l'audience mieux informés et préparés. Le Tribunal a donc commencé à réviser ses publications documentaires en fonction de cette nouvelle approche, et compre publier la nouvelle version de Comment s'y retrouver? au début de nouvelle version de Comment s'y retrouver? au début de nouvelle version de Comment s'y retrouver? au début de nouvelle version de Comment s'y retrouver?

La forte augmentation du nombre de dossiers ouverts pat le Tribunal depuis trois ans montre aussi que la circulation des documents n'a jamais été aussi forte. En l'absence de ressources supplémentaires pour relever ce déft, il s'est rourné vers les nouvelles rechnologies pour maintenir et si possible améliorer son efficacité dans le traitement du nombre élevé de documents relatifs aux causes à entendre. En 2005, il a installé un nouveau logiciel de gestion des documents. Cette rechnologie ultra-moderne réduit la manutention manuelle des documents, améliore sécurité et l'intégrité des documents, améliore sécurité et l'intégrité des documents, de sorte que le sécurité et l'intégrité des documents, de sorte que le sécurité et l'intégrité des documents, de sorte que le securité et l'intégrité des documents, de sorte que le securité et l'intégrité des documents, de sorte que le securité et l'intégrité des documents, de sorte que le securité et l'intégrité encore plus efficace auprès des parties en cause.

La mission du Tribunal consiste à s'assurter que les Canadiennes et les Canadienns bénéficient davantage d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne dont il est saisi. Pour ce faire, le Tribunal doit rendre une décision opportune, bien raisonnée et conforme à la loi.

pourraient retarder l'audience ou nuire à son efficacité. d'importantes questions préliminaires qui autrement contre elle. Cette intervention contribue aussi à résoudre justifier une plainte pour discrimination ou de se défendre concentrer sur les véritables questions à aborder, afin de personne expérimentée aide aussi les intervenants à se pour ces obligations. L'intervention précoce de cette comment se préparer à l'audience, et fixe des échéances efficacement et sans retard excessif. Il leur indique téléphonique pour s'assurer que l'instruction se déroule Tribunal convoque les parties à une conférence le processus préalable à l'audience, un membre du modèle de gestion des cas. A des étapes clefs durant tout juridique spécialisée. C'est pourquoi il a lancé un nouveau nombre des parties se présentent devant lui sans aide situations deviennent de plus en plus complexes et où une charge de travail exceptionnellement élevée, où les En 2005, il a continué à insister sur ces objectifs malgré

## Table des matières

30	Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal
53	Annexe 4 : Greffe du Tribunal
72	Membres à plein temps partiel
50	Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne
\$7	Andiences Andiences Andiences
22	Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne
34	Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience
53	Annexe 1 : Organigramme du Tribunal
17	Gestion et responsabilisation
5.1	Le point sur d'autres aspects du Tribunal
81 81 81	Décisions rendues par le Tribunal  Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal par la Cour d'appel fédérale et par la Cour fédérale  Décisions sur requête, objections et questions préliminaires  Contrôles des décisions sur requête du Tribunal par la Cour suprême et la Cour fédérale  Le point sur l'équiré salariale  Le point sur l'équiré salariale  Équité en matière d'emploi
L	Causes
9	Fourniture de services, d'une sensibilisation et de renseignements aux parties en cause ainsi qu'au public
9	Gestion des cas
5	Règlements et médiations par le Tribunal
${\not \! \! \! \! \! \! \! \! \! \! \! \! \! \! \! \! \! \! \!$	Offitir un processus d'audience en temps opportun Rendre des décisions en temps opportun
ξ	Questions relatives à la charge de travail
3	Résultats du Tribunal en 2005
2	Où en sommes-nous? Composition du Tribunal
F	Bilan de l'année
1	Message du président



© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Cat. no. HR61-2005 ISBN, 0-662-49057-6

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2005

# Message du président

Le nombre de plaintes dont la Commission canadienne des droits de la personne a saisi le Tribunal a diminué légèrement en 2005 par rapport aux sommets inégalés enregistrés en 2003 et en 2004.

L'année dernière, j'ai souligné une des plus grandes difficultés qui se présentaient pour le Tribunal : le nombre de parries qui ne payer de représentants légal. Ces plaignants sont souvent des gens aux moyens modestes qui ne peuvent se payer de représentants légaux. Pout supprimer cette difficulté, le Tribunal a appliqué un nouveau système de gestion des cas en 2005.

Très tôt pendant le processus d'instruction, un membre du tribunal organise une réléconférence avec toutes les parties en causes et (ou) leurs avocats respectifs. À cette occasion, le membre explique le processus d'audience et de préparation à celle-ci employé pat le Tribunal, et ce que l'on exige de la part des parties en cause. Le membre fixe aussi des échéances de concert avec les parties pour la divulgation des documents et des témoins ainsi que pour les dates d'audience. De plus, la gestion des cas sert à s'assuret que les plaintes sont entendues et tranchées en temps opportun.

En 2006, le Tribunal continuera à ajuster son nouveau processus de gestion des cas. Nous modifierons aussi notre système automatisé de gestion des cas, appelé la Boîte à outils du Tribunal, qui a été installé l'année dernière afin d'accroître l'efficacité de la recherche d'information ainsi que l'intégrité des données. En outre, nous réviserons la publication du Tribunal, intitulée « Comment s'y retrouver? Guide de la procédure du Tribunal », conçue pour aider les personnes non représentées à mieux comprendre les processus judiciaires du Tribunal.

Finalement, en 2005, on a nommé au Tribunal un nouveau vice-président, un nouveau membre à plein temps et quatre nouveaux membres à temps partiel, ce qui apporte plus de diversité.

Le Tribunal demeure bien placé pour continuer à offrir aux Canadiennes et aux Canadiens des audiences complètes, équitables et opportunes.

Jundan

J. Grant Sinclair



# LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui s'applique à tous les employées du secreur public fédérale comptant plus de employeurs privés de compétence fédérale comptant plus de 100 employés. Ce sont les membres du Tribunal canadien des droits de la personne qui siègent aux Tribunaux de l'équité en matière d'emploi, constitués au besoin.

à une procédure équitable et accessible. dans son ensemble - sont trop importants pour ne pas veiller des individus, des intimés et de la population canadienne trouver un juste équilibre. Les droits de la personne - ceux l'accélération indue de la procédure. Le Tribunal doir donc Les délais déraisonnables sont inacceptables, tout comme équitable et efficace sans pour autant bousculer la procédure. questions de droits de la personne. Il doit agir de manière par ses décisions. Enfin, il ne peut pas prendre parti sur des quelque autre manière sur leur programme autrement que gouvernement ou la Commission ni tenter d'influer de chef et ne peut pas non plus faire pression sur le Commission. Il ne peut pas instruire de cause de son propre titre, il ne peut entendre que les affaires dont le saisit la propres à chaque affaire et de la législation courante. A ce et de juger les plaintes de discrimination sur la base des faits élaborant des politiques. Il a pour seule fonction d'entendre Il ne taut pas oublier que le Tribunal n'est pas un organisme

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire chargé d'entendre les plaintes de discrimination dont il est saisi pat la Commission canadienne des droits de la personne et de déterminer si les acres allégués contreviennent à la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP). Il a le mandat légal d'appliquer la LCDP selon les preuves présentées et la jurisprudence.

équivalentes dans un même établissement. les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre personne graciée. Les plaintes de discrimination fondée sur le famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, de messages haineux. La LCDP interdit la discrimination du grand public, ainsi que la communication par téléphone d'installations ou de locaux généralement mis à la disposition travail ou dans la fourniture de biens, de services, toutes celles qui touchent la discrimination en milieu de interprovincial par camion. Les plaintes entendues sont compagnies de transport maritime et de transport télécommunication et de télédiffusion, ainsi qu'aux les compagnies aériennes, les organismes de fédéraux, les sociétés de la Couronne, les banques à charte, fédérale, notamment les ministères et les organismes Elle s'applique à toutes les entreprises de compétence de la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances. La LCDP vise à protéger les Canadiennes et les Canadiens





Faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens bénificient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.





To ensure that Canadians
have equal access to the opportunities that
exist in our society through the fair and
equitable adjudication of human
rights cases that are brought before the Tribunal.





### CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL

Created by Parliament in 1977, the Canadian Human Rights Tribunal is a quasi-judicial body that adjudicates complaints of discrimination referred to it by the Canadian Human Rights Commission and determines whether the activities complained of violate the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). The Tribunal has a statutory mandate to apply the CHRA based on the evidence presented and on current case law.

The purpose of the Act is to protect individual Canadians from discrimination and to promote equality of opportunity. The Act applies to all undertakings within federal jurisdiction, such as federal government departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, airlines, telecommunications and broadcasting organizations, and shipping and interprovincial trucking companies. Complaints may relate to discrimination in employment or in the provision of goods, services, facilities or accommodation that are customarily available to the general public. Complaints may also relate to the telecommunication of hate messages. The CHRA prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, sexual orientation, disability and conviction for which a pardon has been granted. Complaints of discrimination based on sex include allegations of wage disparity between men and women performing work of equal value in the

In 1996, the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to federal government employees and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are assembled as needed from the members of the Canadian Human Rights Tribunal.

The Tribunal is not a policy-making body. Its sole purpose is to hear and adjudicate cases of discrimination, based on the facts of each case and the current law. As such, it may only deal with cases referred to it by the Commission. The Tribunal cannot create its own caseload; it cannot lobby or attempt to influence or adjust the government's or the Commission's agendas, other than by its decisions on cases; and it cannot take sides on human rights issues. In addition, its process must be fair and efficient, without being seen as a rush to complete the adjudicative process. Unreasonable delay is not acceptable, but neither is speed for the sake of expediency. In this, the Tribunal must find balance. Human rights, both for the individual and the respondents — and for Canadians as a whole — are too important to forgo an equitable and accessible process.

# Message from the Chairperson

The number of complaints referred by the Canadian Human Rights Commission for inquiry by the Tribunal decreased slightly again in 2006 from the record highs we experienced in 2003 and 2004.

One issue that has seriously challenged the Tribunal over the past few years has been the significant number of parties appearing before us without legal representation. These complainants are often people of modest means who are unable to afford legal representation. In 2005, the Tribunal developed a new system of case management to address this issue. The new system requires that a teleconference be conducted at a very early stage in the inquiry process by a member of the Tribunal with all the parties and their counsel present. During the teleconference, the member explains the Tribunal's pre-hearing and hearing processes and what is required from the parties. The member also sets time frames, in consultation with the parties, for document and witness disclosure and hearing dates. In addition to explaining the Tribunal's hearing process, case management is designed to ensure that complaints are heard and decided without undue delay.

In 2007 the Tribunal will continue to monitor its case management process. We are also planning further enhancements to our automated case management system, called the Tribunal Toolkit, which was installed in 2005 to enhance information retrieval efficiency and data integrity. As well, the Tribunal will be working toward achieving certification in accordance with the new government's Management of Information Security initiative.

The Tribunal remains well positioned to continue to offer Canadians a full, fair, efficient and timely hearing process.

J. Grant Sinclair

- Jucken



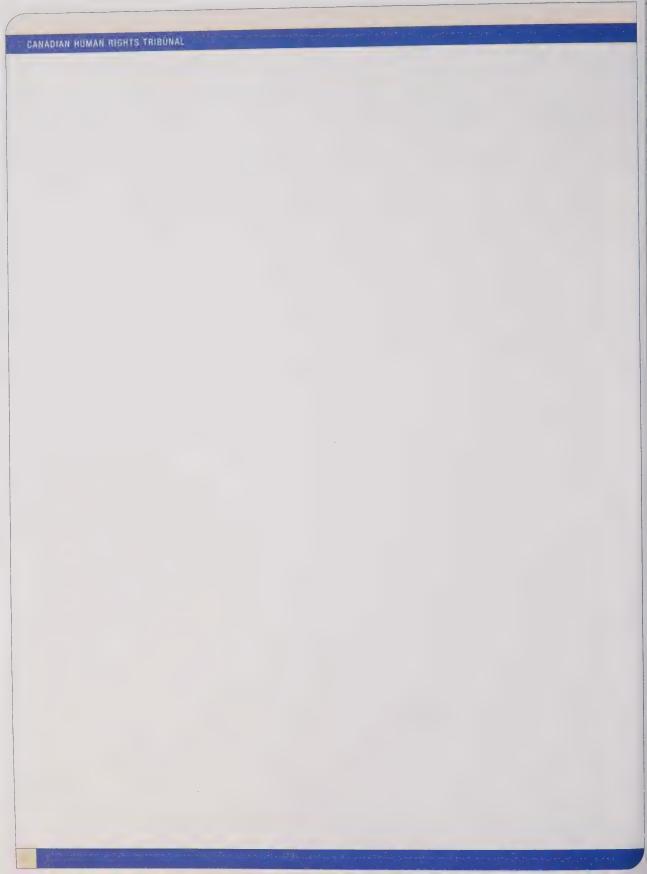
© Minister of Public Works and Government Services

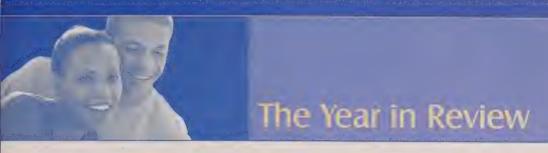
Cat. no. HR61-2006 ISBN. 978-0-662-49904-6

Canadian Human Rights Tribunal/Annual Report 2006

# **Table of Contents**

Message from the Chairperson	i
The Year in Review	1
How Are We Doing?	1
The Tribunal's Results in 2006	3
Workload Issues Timeliness of the Hearing Process Timeliness of Rendering Decisions Tribunal Settlements and Mediations	. 4
Case Management  Keeping Parties and the Public Informed	6
Cases	8
Tribunal Decisions Rendered Review of Tribunal Decisions by the Federal Court Tribunal Rulings on Motions, Objections and Preliminary Matters Reviews of Tribunal Rulings by the Federal Court Review of a Tribunal Ruling by the Supreme Court of Canada Pay Equity Update Employment Equity	
Update on Other Tribunal Matters	28
Management and Accountability	28
Appendix 1: Organization of the Tribunal	30
Appendix 2: Overview of the Hearing Process	. 31
Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal Members	-33
Appendix 4: The Tribunal Registry	36
Annendix 5: How to Contact the Tribunal	37





The very high volume of complaints received by the Tribunal during the 2003–2005 period continued to affect the Tribunal's workload in 2006. Despite our very small size and limited resources, the Tribunal has nevertheless been able to avoid a backlog by actively engaging parties to complaints through a case management process that was introduced in 2005.

### How Are We Doing?

The Tribunal's mission is to better ensure that Canadians have equal access to the opportunities that exist in our society through fair and equitable adjudication of the human rights cases brought before it. Pursuit of that goal requires that the determination of human rights disputes be made by the Tribunal in a timely, well-reasoned manner that is consistent with the law. The Tribunal remarked in its 2005 report that it had continued its focus on these objectives even while handling a recordhigh caseload, where issues continued to be increasingly complex and many parties before the Tribunal were without expert legal representation. Although the Tribunal began to receive fewer case referrals in 2005, both the complexity of these cases and the lack of legal representation for complainants continued to present significant challenges for the Tribunal in 2006.

To address these challenges, the Tribunal introduced a new way of managing its caseload in 2005. At key stages throughout the pre-hearing process, a Tribunal member now conducts conference calls with the parties to ensure that the inquiry process unfolds efficiently without undue delay. The member helps the parties understand what they need to do to prepare for the hearing and sets deadlines for meeting these obligations. Early intervention by an experienced Tribunal member also helps the parties focus on the issues that must be addressed to substantiate or

refute the complaint. This early intervention by the Tribunal member also helps resolve key preliminary issues that might otherwise create delays or inefficiencies at the hearing.

Anecdotal evidence from the first 12 months of implementation indicate that the new case management model is making Tribunal proceedings more efficient and enabling the parties to arrive at hearings better informed and better prepared.

New technologies have also contributed to the more efficient management of Tribunal cases. In 2005 the Tribunal installed new software to automate document recording and data retrieval. The new technology proved itself highly useful in 2006, not only for retrieving information, but also for safeguarding the security and integrity of the Tribunal's official record. In 2006 the Tribunal continued to research other automation technologies, including automatically converting fax transmissions to electronic files as part of a case record and digital voice recording software that could eventually be integrated with the Tribunal's automated case management system. These technologies would lower administrative costs, contribute to further efficiencies and ultimately provide better results for Canadians.

### **Tribunal Membership**

The Tribunal's membership in 2006 consisted of a Chairperson, Vice-Chairperson, two full-time members and seven part-time members representing various geographical areas of Canada (see Appendix 3). This includes two new part-time members appointed in 2006.

The Tribunal's Chairperson had served as Vice-Chairperson until 2004 and its current Vice-Chairperson had earlier been a full-time member of the Tribunal. This continuity of composition has been of considerable value in helping the Tribunal cope with its exceptionally heavy workload occasioned by the continued high volume of complex new cases.

# TABLE 1 New Case Files Opened, 1996-2006

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Totals
Human Rights Tribunals/Panels	15	23	22	37	70	83	55	130	139	99	70	743
Employment Equity Review Tribunals	0	0	0	0	4	. 4	0	0	2	0	0	10
Totals	15	23	22	37	74	87	55	130	141	99	70	753

Note: In accordance with the provisions of the Canadian Human Rights Act, the number of case files opened by the Canadian Human Rights Tribunal is determined by the number of complaints referred by the Canadian Human Rights Commission.



# The Tribunal's Results in 2006

Vigorous advocacy and the growing complexity of cases in recent years have made the Tribunal's inquiry process more labour-intensive, time-consuming and expensive. The Tribunal is nevertheless committed to reducing to 12 months the time it takes to complete most new cases and is actively seeking new ways to improve its efficiency.

### Workload Issues

Although its caseload is decreasing, the volume of work in 2006 continued to strain the Tribunal's resources. The Tribunal opened fewer new cases in 2006 than it had in 2005 — 70 compared with 99 — and fewer still than the 130 cases it opened in 2003 and the 139 cases opened in 2004, when those referrals reached historical highs (see Table 1). Based on projections from the Canadian Human Rights Commission, the Tribunal expects to open between 50 and 60 new case files in 2007.

In 2005 the Tribunal suspended its practice of setting hearing dates at the outset of each inquiry and began instead to fix those dates later in the inquiry process after the parties had finished exchanging documents and had agreed to the issues to be determined, the evidence to be put forward and the witnesses to be called. Setting the hearing dates at the end of the pre-hearing stage allows the parties to deal with issues that do not have to be part of the hearing itself, resulting in a decrease in the number of Tribunal hearing days, from 242 in 2004 to 169 in 2005. In 2006 Tribunal hearing days rose to 195. The Tribunal also sat a further 59 days for mediations in 2006, compared with 50 days in 2005 and 57 days in 2004. Tribunal members conducted 229 case management conference calls with the parties or their representatives in 2006, a 41-per cent increase over the 162 conference calls they conducted in 2005.

At date of publication, 100 case files remain active, compared with 147 at the same time last year. Although this figure is high in historical terms, it does not constitute a backlog of cases awaiting processing. Rather, it reflects the growing complexity of Tribunal cases and the unusually high volume of complaint referrals since 2003.

Litigation has changed significantly over the past 25 years, especially in recent years, not just at the Tribunal, but in all areas of civil litigation. When the Tribunal began holding hearings under the *Canadian Human Rights Act* in 1979, the style of advocacy was markedly different. In those days a panel would be appointed to hear a complaint and the inquiry would commence promptly after minimal pre-hearing procedures. The inquiry itself would be brief (often lasting less than a week) and all issues would be dealt with during the hearing on the merits.

Today's hearings are far more adversarial, and the hearing process is punctuated with procedural motions and preliminary objections. For example, in 2004 the Tribunal rendered 24 formal rulings on motions, compared with 16 decisions on the merits of complaints. Although the number of formal rulings grew to 37 in 2005, the number of decisions dropped to 11. In 2006, the number of rulings climbed again, to 44, and the Tribunal rendered 13 decisions on the merits. Meanwhile, there has also been a growing need for Tribunal members to provide verbal directions and instructions during the inquiry process.

As noted in previous annual reports, the Tribunal attempts to minimize the impact of these disruptions in several ways. The Tribunal has developed Rules of Procedure that set out clear expectations for disclosure and the Tribunal's new case management system, in place since 2005, helps parties identify and resolve disclosure disputes early on and offers guidance on how to streamline the presentation of their case at hearing.

### **Timeliness of the Hearing Process**

Since January 1998, the Tribunal has been committed to reducing to 12 months, in at least 80 per cent of cases, the time between the date of referral and the completion of the case. Cases completed include those that have been settled, whether through mediation or otherwise, discontinued, or heard and decided by a Tribunal member.

When the Tribunal's caseload increased, so did the average time to complete a case. Case files opened in 2002 were completed in an average of 208 days; this rose to 238 days in 2004. About 77 per cent of 2004 case referrals were completed in less than 12 months, and 86 per cent were completed by the end of 2006. As the number of new cases began to drop, the average number of days to complete a case also dropped, to 195 in 2005, with 81 per cent completed in less than 12 months from the time of referral. To date, the Tribunal has closed 70 per cent of its 2005 cases. For cases opened in 2006, the average time to completion was 110 days, but 68 per cent of those cases remained open at year's end.

Most cases are settled without the need for a hearing. However, cases that require a full hearing and decision take longer than those that don't; the average time to close such a case in 2001 was 384 days, with six cases requiring more than one year to finalize. By 2002 the average duration of cases requiring a full hearing and decision had dropped to 272 days, and no case took more than a year to complete. In 2003 the average rose to 425 days, with more than half such cases requiring longer than a year to complete. Of the cases that proceeded beyond the one-year target in 2003, delays were mostly in response to requests from the parties

or were the subject of Federal Court proceedings. In 2004 the average time to close a case requiring a hearing and decision rose to 486 days. In 2005 it dropped again to 427 days, and most such cases exceeded the one-year target. Statistics on files opened in 2006 were not available at time of publication.

Since 2002 it has been taking longer for a Tribunal case to make its way to hearing. In 2002 the average duration between referral to the Tribunal and the first day of hearing was 168. By 2003 that figure had increased to 232 days, and in 2004 the figure rose to 279. Cases opened in 2005 took an average of 305 days to proceed to hearing. In 2006 the average time lapse between referral and the start of hearing dropped to 274 days, but many of the files opened in 2006 remain pending.

The increase in time to reach a full hearing and decision is a function of the Tribunal's greater efforts at the prehearing stage. The Tribunal process must be fair and efficient, without being seen as a rush to complete the adjudicative process. In particular, case management conferences with the parties take time (see Case Management later in this section). Another significant factor contributing to the longer duration of cases overall is the labour-intensive nature of well-reasoned decisions, especially as complaints grow increasingly complex (see Timeliness of Rendering Decisions and Tribunal Settlements and Mediations later in this section). As the Tribunal's case management process becomes more efficient and human rights jurisprudence evolves, the Tribunal hopes to shorten completion times for cases requiring a full hearing and decision.

As mentioned above, the pre-hearing phase of cases is becoming increasingly litigious. The Tribunal nevertheless continued in 2006 to be able to meet the dates for hearing that are of earliest convenience to the parties and has also adopted a case management model, discussed later in this report, as a means for helping to ensure the effectiveness of the adjudication process is not diminished.

### **Timeliness of Rendering Decisions**

Since 1998 the Tribunal has sought to reduce the time it takes to render a decision once the hearing is completed. Its objective has been to issue a decision no later than four months from the last day of hearing in at least 90 per cent of cases.

In 2006 it took an average of 199 days to render a Tribunal decision, and only 4 of the year's 13 decisions met the four-month target. In fact, it has been taking the Tribunal longer and longer to render it decisions. In 2003, for example, decisions took an average of 84 days from the final day of hearing. In 2004 that number grew to 121 days. Although this was only slightly longer than the four-month target, half the year's decisions surpassed the Tribunal's target. In 2005 the parties waited longer for Tribunal decisions — 191 days on average — with less than half of all decisions rendered within four months. The 200-per cent increase in new cases received by the Tribunal in 2003 and 2004 has continued to influence the Tribunal's workload in 2006 despite the decline in

case referrals since that time (see Table 1). In addition, the greater complexity of cases, the vigorous advocacy now being seen at inquiries and the significant amount of time spent by Tribunal members participating in case conferences with the parties (i.e., case management) to resolve pre-hearing issues has also added significantly to Tribunal workloads. Nevertheless, the Tribunal remains committed to striving for the earliest possible disposition of cases. We also expect that active case management, by helping the parties determine with greater precision which issues must be decided by the Tribunal at hearing, will yield major process improvements by reducing the number of issues to be decided.

### **Tribunal Settlements and Mediations**

Of the case files that were opened in 2003 and 2004 and that went to mediation by a Tribunal member, settlements were reached in about 64 per cent of cases. In 2005 the Tribunal's mediation success rate rose to 87 per cent (29 cases out of 33). So far 59 per cent of cases referred for mediation in 2006 have reached settlement, but

# TABLE 2 Average Days to Complete Cases, 1997 to 2006

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006*
From date of referral from the Canadian Human Rights Commission										
To mediate a case	-	-	-	-	-	-	124	120	100	94
To settle a case	152	245	232	230	202	150	211	196	86	74
To first day of hearing	93	280	73	213	293	168	232	279	305	274
For decision to be released from end of hearing	75	103	128	164	84	89	84	121	191	199
Average processing time to close case	260	252	272	272	244	208	236	238	195	110

<sup>\*</sup> Note: There are still many open files from 2006; this will change the averages for that year.

several files opened late in the year are still in the early stages of inquiry, and the settlement rate for cases opened in 2006 is expected to improve as these cases conclude.

Anecdotal evidence suggests that the continuity of experienced Tribunal members is contributing greatly to the success of our mediation process. As noted, however, as human rights law evolves, the issues that arise at mediation discussions become increasingly complex. Moreover, certain types of complaints, such as those alleging the communication of hate messages and those alleging unequal wages between men and women for work of equal value, are especially adversarial and complex and are not prone to settlement. The Tribunal received 17 such case files in 2005 and 4 more in 2006. While the Tribunal continues to strive for a high rate of settlement, it is becoming evident that settlements may not be as readily attainable as in the past.

See Table 2 for more information about the average number of days to complete cases from 1997 through 2006.

# **Case Management**

The tenor of hearings before the Tribunal continues to be increasingly adversarial, and the hearing process is increasingly likely to be interrupted by motions and objections. Although the Tribunal developed pre-hearing disclosure procedures to ensure fair and orderly hearings, these procedures did not address the high incidence of missed deadlines, requests for adjournment and strong disagreements between the parties about the issues being litigated. Hearings on the merits were also longer and more complex than in the past, and parties were sometimes uncertain, or untrained, on how to focus on the issues requiring adjudication by the Tribunal. The result was longer hearings with higher costs to the parties, the Tribunal and the public.

To respond to these issues, the Tribunal introduced an active case management process in 2005. By conducting case conferences with the parties at strategic points throughout

the pre-hearing stage of the inquiry, the Tribunal plays a key role in guiding the parties toward a more predictable, streamlined and fair approach to the conduct of cases. In turn, the Tribunal is better able to ensure a more effective and efficient hearing on the merits — one that is more consistent with the expeditious process contemplated by the CHRA.

While the Tribunal is always conscious that care must be taken to avoid coercion when imposing constraints, especially deadlines, on the parties, it nevertheless considers that a more proactive case management approach will benefit the parties through a more balanced and efficient use of the resources at their disposal. Moreover, procedural issues left unresolved at the pre-hearing stage can greatly hinder the parties' ability to present their cases at hearing and can even cause serious delays. The Tribunal has therefore begun to examine a more interventionist approach to case management, one that will help the parties adhere more closely to their commitments. As noted in the Workload Issues section earlier in this report, the Tribunal conducted 41 per cent more case management conference calls in 2006 than in the previous year. It is anticipated that this increased attention to case management, which is considerably less costly than days at hearing, will ultimately result in greater efficiency and improved results.

# **Keeping Parties and the Public Informed**

In 2002 the Tribunal published What Happens Next?, a guide that explains the entire inquiry process in non-legal language. This was followed in 2004 with a publication clarifying the Tribunal's role, explaining how it conducts its business, and comparing these to the mandate and services offered by the Canadian Human Rights Commission. What Happens Next? was updated in 2004 to explain the mediation process used by the Tribunal. In 2006 the Tribunal completed and published a new edition of the guide, incorporating the Tribunal's new case management process.

Both What Happens Next? and the Tribunal's Mediation Procedures guide are available on the Tribunal website at http://www.chrt-tcdp.gc.ca/pdf/Procedures%20Bil%20 Jan27-06.pdf.

The Tribunal continues to receive very few complaints about its services. Some concern has been expressed, however, about the availability of complete information on past Tribunal decisions. The Tribunal's website was redesigned in 2003 to better comply with the Common Look and Feel standards developed as part of the Government On-Line initiative. Further enhancements to improve access to decisions and rulings have included a more powerful search engine,

a decision classification system, and the on-line publication of decisions and rulings on the date they are released (see http://www.chrt-tcdp.gc.ca/tribunal rules\_e.asp). In 2005 the Tribunal undertook another review of the decision and rulings data source on its website, completing the project in 2006 and identifying further service enhancements. Early in 2007, the Tribunal plans to replace its paper distribution of decisions and rulings with an Internet-based notification and access system. This will save both time and paper, and will offer a more efficient service to the Tribunal's clients and the Canadian public in general.



# Cases

### **Tribunal Decisions Rendered**

Date of decision

25/01/2006

Member

M. Doucet

**Employment** 

Human Resources
Development Canada

Complaint substantiated

# Mellon v. Human Resources Development Canada 2006 CHRT 3 – Judicial review pending

The complainant, an employee of Human Resources Development Canada, suffered from anxiety provoked by work-related stress and sought accommodation in the form of less stressful duties. When her contract came up for renewal, the department decided to terminate her employment. The complainant filed a human rights complaint alleging that her employer had engaged in a discriminatory practice on the ground of disability. Although she had failed to present her employer with a medical diagnosis of her disability, the Tribunal found that this alone did not disentitle her from the protection of the Canadian Human Rights Act (CHRA). The respondent was aware or should have been aware that the complainant suffered from anxiety provoked by work-related stress. The Tribunal concluded that the complainant's manager should have been able to gather from conversations with the complainant, as well as from her own observations, that the complainant's health was compromised. The written notes of her supervisor and manager clearly indicated that the complainant was seeking accommodation. The Tribunal also concluded that the respondent failed to accommodate the complainant, finding that the respondent's limited attempts to place the complainant in another office did not meet the test of accommodation up to the point of undue hardship.

It was clear that the ultimate decision not to renew the complainant's contract was influenced by her disability. The complainant's health or disability was manifestly present in the respondent's mind when it decided not to continue to employ her. The Tribunal found that the complainant had been the victim of discrimination based on disability within the meaning of s. 7 of the CHRA.

# Sangha v. Mackenzie Valley Land and Water Board 2006 CHRT 9 – Judicial review pending

The complainant alleged that the respondent discriminated against him on the grounds of race, national or ethnic origin, colour, religion and age by refusing to hire him for a Regulatory Officer position with the Board and that this refusal was contrary to s. 7 of the CHRA.

The evidence indicated that the complainant was a visible minority immigrant who possessed the basic qualifications for the job. But the complainant was also overqualified for the job and the respondent argued that this was the reason he had not been hired. The Tribunal found that when an employer adopts a blanket rule against the hiring of overqualified candidates, this has a disproportionately adverse effect on overqualified immigrant candidates. Native-born candidates who are rejected on the basis of overqualification have the option of seeking work more suited to their résumés. However, this option is largely closed to immigrants; they have already been excluded from suitable jobs and can reasonably expect this exclusion to continue into the future. Thus, a general policy or practice against the hiring of overqualified candidates affects them differently from others to whom it may also apply. The Tribunal therefore found that the complaint of discrimination under s. 7 of the Act was substantiated. The Tribunal issued an order obliging the respondent to stop using any policy or practice that would automatically exclude a short-listed visible minority candidate because of overqualification. No remedy was granted for instatement and lost wages however, because on the evidence, the candidates who were chosen for the position were more qualified than the complainant. In deciding a remedy, the Tribunal must ask itself what would have been the result of the selection process "but for the discrimination." It is possible to be denied a job for both discriminatory and non-discriminatory reasons.

# Warman v. Kulbashian, Richardson, Tri-City Skins.com, Canadian Ethnic Cleansing Team and Affordable Space.com 2006 CHRT 11 – Judicial review pending

The complainant alleged that the respondents contravened s. 13 of the CHRA by communicating messages over the Internet that exposed to hatred or contempt individuals who are non-Christian, non-Caucasian or of other national or ethnic origins.

Evidence was tendered of material on websites that revealed a racist agenda and incited hatred. The Tribunal was satisfied that s. 13 had been contravened. The material found on the websites undermined the principle that all people are equal.

#### **Date of decision**

06/02/2006

#### Member

G. Sinclair

### **Employment**

Mackenzie Valley Land and Water Board

Complaint substantiated

**Date of decision** 

10/03/2006

Member

A. Hadjis

**Hatred message** 

Complaint substantiated

Black persons and people of the Jewish faith were particularly laid open to ridicule, ill feelings or hostility, creating conditions for hatred or contempt against them to flourish. All the respondents communicated the hate messages or caused them to be communicated.

The Tribunal accepted evidence indicating that Mr. Richardson, as well as Mr. Kulbashian and Affordable Space.com, were involved in various ways in the communication of these hate messages. The Tribunal also found that the Canadian Ethnic Cleansing Team, as a group of persons acting in concert, was responsible for conveying some of these messages. The complaint against the respondent Tri-City Skins.com was not substantiated. In particular, it was not clear from the evidence that this respondent was anything more than the name of a website. It was not a "person or group of persons acting in concert" within the meaning of s. 13.

The Tribunal issued a cease and desist order against all other respondents and an order for special compensation against Mr. Kulbashian because he specifically identified the complainant in one of his messages. The Tribunal issued a penalty against all the respondents who had been found to have engaged in discrimination.

# **Date of decision**

13/04/2006

#### Member

K. Jensen

### **Hatred message**

Tomposini susmantohed

### Warman v. Winnicki 2006 CHRT 20

The complainant filed two complaints against the respondent — the first alleging that the respondent communicated hate messages contrary to s. 13(1) of the CHRA, the second alleging that the respondent had retaliated or threatened retaliation contrary to s. 14.1 of the Act. The Tribunal heard both complaints together.

Evidence was led from three sources: one Internet guestbook and two websites in which it was alleged that the respondent exposed people of the Jewish faith to hatred or contempt. The evidence demonstrated that the respondent, who went by three different names, was the person who communicated all the impugned messages over the Internet. The respondent admitted responsibility for communicating the messages.

The Tribunal found that the messages portrayed members of the target groups as sub-human filth, worthy only of contempt and hatred; the messages conveyed the idea that members of the targeted groups were dangerous, evil and a menace to white Canadians. They expressed virulent hatred toward members of the targeted groups in abusive and threatening terms and exhorted others to adopt the same view. They also sought to justify, motivate and legitimize violent action against members of the targeted groups. The result is that the targeted groups are highly vulnerable to hatred, contempt and even violence because of the messages. The Tribunal

concluded that the impugned messages were likely to expose people of the Jewish faith, non-Caucasian races and persons of African origin to hatred or contempt.

Despite the fact that the complainant is not Jewish, some of the messages directly targeted him; he was portrayed as a "vile, acidic Jew," "suspected Jew," "Mr. Vermin" or simply a "Jew" and the allegation was made that, like other Jews (according to the respondent), the complainant is extorting money from white Canadians and suppressing free speech. Mr. Warman's picture was posted near the heading "My Enemies," with a Star of David on his head to suggest a target.

The Tribunal found this conduct to also be retaliation for the complainant's filing of a complaint. The Tribunal issued a cease and desist order against the respondent, prohibiting him from retaliating against the complainant for having filed a human rights complaint. Also, the respondent was ordered to give the complainant compensation for pain and suffering under s. 53(2)(e) of the Act and special compensation, pursuant to s. 53(3) of the Act.

On the first complaint the Tribunal issued a cease and desist order against the respondent, prohibiting him from communicating material likely to expose persons to hatred or contempt, but did not order compensation under s. 53(3) for the same messages since this would have constituted double recovery.

# Audet v. Canadian National Railway 2006 CHRT 25

Mr. Audet was working as a brakeman at the Capreol, Ontario, terminal of the Canadian National Railway Company (CN) when he suffered a single convulsive seizure. He was soon diagnosed with complex-partial epilepsy. Although CN never formally dismissed Mr. Audet, it pulled him from service as a brakeman or conductor immediately after learning of his seizure and did not offer him any other suitable position or duties in the meantime, although it offered to reinstate him if he remained seizure-free for five years. Mr. Audet contended that CN thereby discriminated against him on the basis of his disability, in breach of s. 7 of the CHRA.

The Tribunal found that CN had effectively refused to continue to employ Mr. Audet on the basis of his disability. The question then arose whether CN had taken steps to accommodate him to the point of undue hardship. The Tribunal found that CN's workplace standard that barred Mr. Audet from returning to a safety-critical position until he had been seizure-free for five years was adopted by CN for a purpose rationally connected to the performance of the job. It also found that CN had adopted the standard in the good faith belief that it was

## **Date of decision**

16/05/2006

#### Member

A. Hadjis

#### **Employment**

Canadian National Railway

Complaint substantiated

necessary for the fulfillment of the purpose. But the Tribunal ruled that the employer had failed to establish that accommodating Mr. Audet's needs would have imposed undue hardship upon it.

Almost four months after filing his human rights complaint, Mr. Audet received for the first time a letter from CN regarding accommodation. CN's Risk Management Officer contacted Mr. Audet requesting that he attend an interview and complete a test for a bilingual dispatch position. Mr. Audet was eager to attend the interview and participate in the testing. His test results were very poor, however, and he was therefore not offered any training or job. CN eventually made three other accommodation proposals to Mr. Audet, which were unsuitable for one reason or another.

However, the Tribunal found that several viable options for accommodation (including training Mr. Audet for other work) were not explored by the respondent. The Tribunal also found CN disingenuous in suggesting that Mr. Audet and the United Transportation Union could have been more diligent in seeking accommodation: the evidence clearly indicated that Mr. Audet and his union representative, Mr. King, had been imploring CN to engage in the accommodation process since 2002, whereas CN had shown no reaction or initiative whatsoever until well after Mr. Audet had filed his human rights complaint. The Tribunal determined that CN discriminated against Mr. Audet by effectively refusing to continue to employ him on the basis of his disability without a valid justification under the Act, substantiating his complaint and awarding him compensation for pecuniary and non-pecuniary loss. The respondent was ordered to return him to service at the first reasonable opportunity.

### Date of decision

06/06/2006

#### Member

P. Groarke

#### Services

National Capital Commission
Public Works and Government
Services Canada

Complaint substantiated

# Brown v. National Capital Commission and Public Works and Government Services Canada 2006 CHRT 26 – Judicial review pending

The complainant alleged that the National Capital Commission (NCC) discriminated against him by denying him "access to services by failing to accommodate [his] disability (wheelchair user), contrary to section 5 of the CHRA." The discrimination was alleged to be "ongoing." The service referred to in the complaint was the York Street steps, which were located at the intersection of York Street and Sussex Drive in Ottawa. Mr. Brown alleged that they were not accessible. Mr. Brown and the Canadian Human Rights Commission argued that persons who could not climb the steps had no way of going from Sussex Drive at the bottom of the stairs to Mackenzie Avenue at the top.

The Tribunal found that the NCC was legally obliged to provide accommodation to the point of undue hardship in the immediate vicinity of the steps. The elevator access that was offered for those who could not climb the steps was not sufficiently near the site to constitute acceptable accommodation; it required disabled persons to make a detour that others did not. Moreover, the duty to accommodate included an obligation to participate in a meaningful dialogue with the parties requiring accommodation — to make inquiries and consult with the other parties including the complainant — and to continue consulting, until all reasonable accommodation alternatives were exhausted. The Tribunal also found that there was a reciprocal duty on the part of the complainant to participate in such consultations in good faith and to accept a reasonable offer of accommodation. It is impossible to know where a collaborative, open-ended round of consultations might have led since it never came to pass.

The Tribunal found that the NCC had a duty to make the York Street steps accessible, up to the point set out in the Act, including an obligation to investigate the possibility of using an adjacent building as a venue for an elevator. The adjacent building was owned by Public Works and Government Services Canada (PWGSC), a department that along with the NCC had an obligation to cooperate in the investigation as well as participate in the consultations, since both federal government organizations were emanations of the Crown. The Tribunal found that both respondents failed in their obligations.

Given the legal mandate of the NCC, the Tribunal also found that in determining undue hardship, in this case the duty to accommodate should be informed by the need to respect architectural and aesthetic values at a particular site. The parties were ordered to engage in a new process of consultation and accommodation in accordance with the decision.

### Warman v. Harrison 2006 CHRT 30

Mr. Warman's complaint alleged that Mr. Harrison was "discriminating against persons or groups of persons on the basis of religion, race, colour, and national or ethnic origin by repeatedly communicating messages through a website that would likely expose Italians, Mexicans, Puerto Ricans, Haitians, francophones, Blacks, First Nations persons, East Asians, non-whites and Jews to hatred and contempt contrary to section 13(1) of the *Canadian Human Rights Act*."

Date of decision

15/08/2006

Member

M. Doucet

**Hatred message** 

Complaint substantiated

Mr. Harrison attended the opening of the hearing. He had requested that he be represented by his common-law wife, Ms. Holmes. Less than 90 minutes into the hearing and during Mr. Warman's testimony, Mr. Harrison began yelling at the witness, which forced the Tribunal to order an adjournment. Mr. Harrison then stormed out of the hearing room while still yelling obscenities at Mr. Warman. When the hearing resumed, neither Mr. Harrison nor Ms. Holmes were present. The Tribunal then adjourned the hearing and ordered that a letter be served on Mr. Harrison informing him that the hearing would resume on that date and, should he not be present, the Tribunal would proceed in his absence. The Tribunal was informed by Ms. Holmes via telephone that Mr. Harrison would not participate in the hearing. The Tribunal was satisfied that Mr. Harrison and his representative, Ms. Holmes, had notice that the hearing would resume and that they chose not to participate.

Mr. Harrison did not testify, nor did he call anyone else as a witness. The Tribunal found that Mr. Harrison was the author of certain messages posted on the "Freedomsite" and of those posted in the "Yoderanium" forum. A *prima facie* case was made out by the complainant that Mr. Harrison posted these messages and, under the circumstances of this case, it was appropriate for the Tribunal to draw an adverse inference from the respondent's decision not to offer a reply. In the Tribunal's view, there could be no doubt that the messages contained in the postings were likely to expose persons who are of non-Christian, non-Caucasian or non-English origin to hatred or contempt. These persons were laid open to ridicule, ill feelings, hostility and violence creating conditions for hatred or contempt against them to flourish.

The author's extreme ill will and malevolence toward these groups pervaded these postings. Their contents dehumanized members of these groups by suggesting that they lacked any redeeming qualities. Messages incited readers to violence, even homicide. The supposed humour in the messages blatantly treated people with disdain and deemed them inferior. The Tribunal concluded that the messages were likely to expose a person or persons to hatred or contempt by reason of the fact that they were identifiable on the basis of a prohibited ground of discrimination. The messages were as vile as one could imagine and not only discriminatory but threatening to the victims they targeted. The Tribunal concluded that the complaint was substantiated and issued a cease and desist order against the respondent, who was also ordered to pay a \$1,000 penalty.

# Hoyt v. Canadian National Railway 2006 CHRT 33 – Judicial review discontinued

Ms. Hoyt became pregnant while she was employed with the Canadian National Railway Company (CN) and began experiencing some pain and discomfort on the job. She was examined by her doctor who subsequently wrote a letter to CN explaining that for the duration of her pregnancy she would require some modifications to her job. Specifically, the doctor directed that she avoid hazards, avoid particularly strenuous activities and work regular hours. In response to this notification, CN sent Ms. Hoyt home on an unpaid leave of absence and then made three accommodation proposals. The first one directly contravened at least one of the medical restrictions expressed by her doctor. The second also failed to accommodate Ms. Hoyt since it raised concerns relating to safety and seniority. The third proposal failed to provide her with even minor temporary accommodation of her childcare needs.

Ms. Hoyt complained to the Canadian Human Rights Commission, alleging that CN had failed to accommodate her pregnancy and also failed to accommodate her parental obligations. She contended that CN thereby discriminated against her on the basis of her sex and her family status, in breach of s. 7 of the CHRA.

The Tribunal found that none of CN's proposals accommodated Ms. Hoyt's requirements. Moreover, it found that the union did not interfere with CN's accommodation efforts. A union's duty to facilitate accommodation arises only when its involvement is required to make accommodation policy and no other reasonable alternative resolution of the matter has been found or could reasonably have been found.

CN did not prove its inability to accommodate Ms. Hoyt's pregnancy and childcare needs without suffering undue hardship. There was also evidence that Ms. Hoyt was treated differently and adversely compared with other employees who were not pregnant. CN's failure to afford reasonable accommodation to Ms. Hoyt between mid-February and late May, 2002, particularly when other employees were accommodated seamlessly, was sufficient evidence to substantiate a case of discrimination.

The Tribunal found that Ms. Hoyt suffered discrimination on the basis of her sex and her family status in breach of s. 7 of the Act and that CN had not established that its failure to accommodate Ms. Hoyt was justified based on a *bona fide* occupational requirement.

### **Date of decision**

18/08/2006

#### Member

J. Lloyd

#### **Employment**

Canadian National Railway

Complaint substantiated

### Date of decision

18/08/2006

#### Member

P. Groarke

### **Employment**

Oneida Nation of the Thames

One complaint substantiated;

## Schuyler v. Oneida Nation of the Thames 2006 CHRT 34

Karen Schuyler is a member of the Oneida Nation of the Thames in southern Ontario; she worked in a senior administrative position in the Band Administration before she was diagnosed with cancer and hospitalized. After Ms. Schuyler left the hospital, she advised the Band that she wanted to return to a part-time position. This did not work out, and she filed a complaint with the Canadian Human Rights Commission, alleging that the Band had failed to accommodate her.

When Ms. Schuyler eventually returned to work, her relationship with the Band Council continued to deteriorate. She believed the Council was angry that she had filed the first complaint and that it was retaliating against her. After a rather arduous series of events, she was dismissed. This led to a second complaint. The first issue was whether the respondent discriminated against Ms. Schuyler by failing to accommodate her. This case was easily substantiated; the Band did not really want her back and made this clear to her in a variety of ways. An employer who sincerely wanted to accommodate her would have gone much further in trying to work out some solution that was satisfactory to both sides. The Tribunal realized that it was a difficult situation for both sides: Ms. Schuyler was suspicious and adversarial and wanted things her way. The Tribunal was nevertheless satisfied that the Band had failed in its duty to accommodate her.

The respondent was obliged to take the complainant's circumstances and condition into account in searching for an appropriate form of accommodation. An employer who adopts an adversarial approach to a person who has gone through a major medical or psychological crisis and sends a clear message that the person is not welcome back is probably in breach of its duty to accommodate. By failing to negotiate in good faith, the respondent discriminated against the complainant under the CHRA.

The second issue was whether the respondent retaliated against the complainant for filing the initial complaint. In this regard, the question was whether the Band's actions against Ms. Schuyler, including her eventual termination, constituted retaliation. There was no real evidence of retaliation, apart from Ms. Schuyler's own testimony. Although it was difficult for an outsider to understand either the breadth or the intensity of the conflict between Ms. Schuyler and the Band Council, the Tribunal accepted the evidence that the Council felt she had overstepped her bounds. Its decision to direct Ms. Schuyler not to attend the meetings of Council was a reflection of their increasingly hostile relationship. They simply couldn't work together. The assertion that the Council's decision to dismiss her was a response to her filing the human rights complaint was not credible. There were too many other sources of conflict between the parties, including administrative, electoral and political issues. The Tribunal therefore dismissed the complaint of retaliation, but awarded the complainant damages for the first complaint.

# Bernatchez v. Conseil des Montagnais de la Romaine 2006 CHRT 37

The complainant taught at a school run by the respondent. Full-time permanent teachers worked only 200 days a year but were paid throughout the summer months as well at a daily rate that was discounted to spread their salary over a 12-month period (260 days). However, part-time or contractual employees were paid a non-discounted daily rate calculated as 1/200th of their annual salary.

The complainant, a full-time teacher, took maternity leave followed by parental leave. While on maternity leave, the complainant received top-up benefits from her employer. These were calculated at the lower, full-time employee rate, but she wanted them to be adjusted to the higher rate. She also wanted to be paid an additional amount in lieu of sick days that were deemed to have accumulated during her maternity leave. When the respondent refused to accede to her request, she alleged that this constituted discrimination within the meaning of s. 7 of the CHRA.

In dismissing the complaint, the Tribunal noted that the complainant was essentially on leave without pay and could not therefore compare her situation to that of regular employees who were not pregnant and who were not on leave without pay. These employees were receiving salary in exchange for work. The complainant was not. Although a working employee could expect to be reimbursed for the pay held back by the discounted daily rate if he or she left the employ of the respondent before the end of the year, the complainant's situation was not comparable. Similarly, the refusal to pay the complainant an amount in lieu of accumulated and unused sick leave benefits was also not discriminatory. The complainant could not compare herself to an employee who was performing work and thereby earning benefits.

# Buffett v. Canadian Forces 2006 CHRT 39 - Judicial review pending

The complainant alleged that the Canadian Forces (CF) denied him an employment benefit by refusing to grant him funding for a reproductive medical procedure (*in vitro* fertilization). He claimed that this refusal constituted adverse differential treatment based on his disability (male factor infertility), his sex and his family status, in breach of s. 7 of the CHRA. He also alleged that the CF's funding policy regarding reproductive medical procedures was discriminatory, contrary to s. 10 of the Act.

### **Date of decision**

29/08/2006

#### Member

K. Cahill

### **Employment**

Conseil des Montagnais de la Romaine

Complaint dismissed

### **Date of decision**

15/09/2006

#### Member

A. Hadjis

### **Employment**

Canadian Forces

Complaint substantiated

The Tribunal found that Mr. Buffett's complaint was substantiated. The CF's health care policy provides a publicly funded service to infertile female members that also involves the participation of their male partners even when these partners are not CF members. On the other hand, the CF will not provide this benefit to a male member with infertility problems on the grounds that the procedure involving his female partner is much more medically complex. Yet both situations require the participation of a male and female partner. On its face, the CF policy was discriminatory. Nor did the evidence establish that the CF would have incurred undue hardship by accommodating Mr. Buffett and other male CF members with male factor infertility. The Tribunal found that the cost of accommodation, as estimated by the respondent, was exaggerated and that the CF did not lead any evidence with respect to its funding or budgets during the period when Mr. Buffett was refused coverage for the treatment. It was therefore impossible to reliably assess the impact, at the time, of any additional costs arising from an expanded range of health coverage. The complaint was substantiated and the respondent was ordered to fund the treatment, subject to the complainant's doctor's recommendations.

Date of decision 26/10/2006

Member K. Jensen

Hatred message

Complaint substantiated

## Warman v. Kouba 2006 CHRT 50

This complaint was about whether Mr. Kouba using the pseudonyms "proud18" and "WhiteEuroCanadian" communicated hate messages over the Internet, contrary to s. 13(1) of the CHRA.

The author of the impugned messages relayed what he called "true stories" and news reports to justify the unfounded and racist generalization that most crime in Canada was committed by Aboriginal people. His messages vilified Aboriginal Canadians, Blacks and Jews, characterizing these targeted groups as "sexual predators" and inciting fear that children, women and vulnerable people would fall victim to the criminal and violent sexual impulses of the targeted groups. These messages made it highly likely that members of the targeted groups would be exposed to deep feelings of hatred. The messages also provided readers with scapegoats for the world's problems by offering an outlet for strong negative emotions generated by these problems. Tapping into these emotions and diverting them toward the targeted groups, the messages fostered and legitimized hatred toward members of the targeted groups. All the groups targeted by the material in the present case were characterized as dangerous or violent by nature. All the impugned messages characterized the targeted groups in resoundingly negative terms and did not suggest, in any way, that the members might possess any

redeeming qualities. The messages in this case fostered the attitude that members of the targeted groups were so devoid of any redeeming characteristics that extreme hatred or contempt toward them was entirely justified.

Furthermore, the impugned messages argued that it was hopeless to expect civilized, law-abiding or productive behaviour from the targeted groups and ridiculed any reader who might harbour even a partially open mind toward members of the groups. The messages conveyed the idea that Black and Aboriginal people were so loathsome that white Canadians could not and should not associate with them. Some of the messages associated members of the targeted groups with waste, sub-human life forms and depravity. By denying the humanity of the targeted group members, the messages created the conditions for contempt to flourish.

Moreover, the level of vitriol, vulgarity and incendiary language contributed to the Tribunal's finding that the messages in the case were likely to expose members of the targeted groups to hatred or contempt. The tone created by such language and messages was one of profound disdain and disregard for the worth of the members of the targeted groups. The trivialization and celebration in the postings of past tragedy that afflicted the targeted groups created a climate of derision and contempt that made it likely that members of the targeted groups would be exposed to these emotions.

Some of the posted messages invited readers to communicate their negative experiences with Aboriginal people. The goal was to persuade readers "to take action." Although the author did not specify what was meant by taking action, the posting suggested that it might not be peaceful. The Tribunal found that the impugned messages regarding Aboriginal Canadians and Jewish people attempted to generate feelings of outrage at the idea of being robbed and duped by a sinister group of people. In this way, the messages created the conditions for hatred of members of these groups to flourish.

It was clear that the material presented during the inquiry into this matter from both of the impugned websites was likely to expose members of the targeted groups to hatred or contempt. Uncontroverted evidence presented by the complainant and the Commission on this issue during the hearing established that the respondent had communicated the hate messages presented in the inquiry. The evidence adduced by the Commission consisted of testimony from a member of the Edmonton Police Force, a Witness Statement Form that was authored and signed by the respondent, and evidence provided by the complainant.

The Tribunal concluded that the Commission had adduced credible evidence that supported its allegation that the respondent had communicated the impugned hate messages over the Internet. The respondent failed to provide a defence to the case made out by the Commission. The Tribunal found the complaint to be substantiated and ordered that the respondent cease the communication of messages like the ones that were the subject of the complaint. The Tribunal also ordered the respondent to pay a penalty of \$7,500.

# Date of decision52

Member

J. Lloyd

### **Hatred message**

Comprision swindown alex

## Warman v. Western Canada for Us and Bahr 2006 CHRT 52

The complainant alleged that the respondents had committed a discriminatory practice by communicating messages over the Internet that would likely expose persons to hatred and contempt on a prohibited ground. The Tribunal agreed, observing that the impugned pages portrayed Jews as immoral people bent on global domination, and advocated for their genocide. It portrayed Black persons as primitive, childish and ignorant. Postings targeting Aboriginal Canadians portrayed them as non-contributing persons, who abused alcohol, gambled excessively, and were promiscuous, poor, illiterate and violent. Two postings about homosexuals advocated their extermination (along with the mentally disabled) and denied that they were human beings.

The Tribunal examined evidence from a police investigator who was able to confirm the individual respondent's identity as the manager of the impugned website and the author of some of the postings. The police investigator had arrived at his conclusion largely by comparing information transmitted by the author with information obtained from interviewing the respondent in person and seizing his computers. Other postings under a pseudonym known to be the respondent's revealed that he was instrumental in creating the website that hosted the impugned literature and that he had control of it. They also revealed his authorship of two of the impugned postings. The respondent's explanation that other persons were stealing his identity online and impersonating him was not credible. Moreover, the collective respondent, through its association with the website, was also found to have communicated the impugned material. The Tribunal ordered the respondents to cease the discriminatory practice and to pay a penalty.

# Review of Tribunal Decisions by the Federal Court Chopra v. Canada (Health Canada) 2006 FC 9 Phelan J. [upheld]

Although the Tribunal had ruled the complaint substantiated, in awarding a remedy it refused to order that the complainant be instated in certain positions he requested. Nor did the Tribunal grant the entire claim for lost wages or non-pecuniary damages. The complainant sought judicial review.

The Federal Court upheld the Tribunal's decision. It found that the Tribunal was entitled to reduce by two thirds an award of lost wages, to account for the fact that the complainant would most likely have shared an acting position with two other candidates on a rotational basis. This assumption was grounded in the evidence.

Furthermore, the Tribunal was entitled to reduce by two thirds the complainant's claim for lost wages relating to his failure to obtain an indeterminate position because it was uncertain whether the complainant would have been given the job even in the absence of discrimination. The Tribunal was also entitled to find that the compensation period would end after six years because, given the complainant's failure to mitigate his damages, any longer period of loss stemming from the discrimination was not reasonably foreseeable.

The Tribunal did not err in refusing to instate the complainant in a senior management position. The evidence showed that the complainant did not have a serious possibility of success in obtaining such a position as he lacked the necessary qualifications. Similarly, the Tribunal properly dismissed the complainant's claim for loss of other senior positions on the grounds that these eventualities were too remote or speculative; the Tribunal was entitled to doubt the complainant's evidence on his future career path. It was also entitled to take into account his lack of success in applying for senior management positions in situations where discrimination was not a factor.

On the issue of non-pecuniary damages, the Court held that the Tribunal properly refused to give retrospective effect to CHRA amendments that increased the maximum amounts payable for such damages. Moreover, it did not err in refusing to award interest on these damages as they would have surpassed the applicable cap. [Appeal pending]

# Brooks v. Canada (Fisheries and Oceans) 2006 FC 500 Blais J. [set aside in part]

The Tribunal had found the complaint to be substantiated and had ordered the respondent to pay a certain sum of money to compensate the complainant for his legal expenses. The respondent sought judicial review of the remedial order, challenging both the Tribunal's jurisdiction to make the order and its assessment of the amount of compensation.

The Federal Court concluded that the Tribunal had jurisdiction to issue an order for compensation of legal expenses. It decided to follow a recent authority that had reviewed the jurisprudence in detail and had concluded that the Tribunal had implied jurisdiction to award compensation for costs of counsel or any legal costs incurred in the course of filing a complaint for discrimination: these constituted "expenses incurred by the victim as a result of the discriminatory practice," within the meaning of the CHRA.

Moreover, the Court found that the legal costs eligible for compensation also included the costs of ongoing legal representation, i.e., the cost of litigation before the Tribunal. The Court found, however, that the Tribunal had erred in calculating the amount of compensation that should be payable. The Court noted that under the rules of the Federal Courts, an award of legal costs should take into account any written offer to settle made by any of the parties earlier. In the case before it, the Tribunal had refused to take into consideration two offers from the respondent to settle. One offer was not considered by the Tribunal because it contained no admission of liability; the other offer was not considered by the Tribunal because

the offer did not indicate that its rejection by the complainant might reduce his future entitlement to compensation for legal costs, if he won the case. The Court found that nothing in the rules imposed such conditions on offers to settle; thus, the Tribunal erred by failing to take these offers into account. [Appeal pending]

# Filgueira v. Garfield Container Transport Inc. 2006 FC 785 Hughes J. [upheld]

During the hearing, an issue arose as to whether the complainant (whose first language was Spanish) was entitled to language interpretation services during the hearing. The Tribunal ordered the provision of limited interpretation services. At the close of the complainant's evidence, the respondent brought a motion for a non-suit, which the Tribunal granted, summarily dismissing the complaint. The complainant sought judicial review in regard to these issues.

The Federal Court upheld the Tribunal's decisions, ruling that the Tribunal had the jurisdiction to entertain the motion for non-suit. Under the CHRA, parties have a right to present evidence, but no party has an obligation to present evidence. In particular, a respondent cannot be forced to tender evidence (nor can a complainant expect to rely on evidence from the respondent). Thus a respondent at the outset of its case can ask the Tribunal to make a decision based solely on the evidence of the complainant. Furthermore, it was open to the Tribunal to grant the respondent the option of leading evidence should the non-suit motion be dismissed. This is a question of procedure, not law, and the Tribunal should be allowed reasonable latitude in matters of procedure, given that there is no breach of natural justice at issue.

The fact that some of the evidence adduced through the complainant may have been irrelevant to the case does not mean that the non-suit decision was wrong. Furthermore, despite a statement in its reasons that might suggest

otherwise, the Tribunal concluded that the complainant's evidence was not appreciable, and was so minimal as to have no effect in law. In so doing, it applied the proper test for a non-suit — the no *prima facie* evidence test in law.

The Court also held that the Tribunal was not obliged to provide the complainant with language interpretation at the Tribunal's expense throughout the proceedings. Nothing in the Act required this, and the language at issue was not an official language of Canada. The complainant was represented at the hearing by individuals who spoke both English and Spanish. The Tribunal provided interpretation for him when he was giving his evidence. He was not prevented from providing his own interpreter, and there was no evidence that he was financially unable to do so.

As for the constitutional entitlement to language interpretation of proceedings, this is not absolute, even in a criminal law context. It was within the Tribunal's discretion to determine whether the legislative objective of the CHRA could be achieved in the absence of providing language interpretation to the extent requested. The Tribunal's determination was fair and reasonable in the circumstances.

# Kasongo v. Farm Credit Canada 2006 FC 1067 Beaudry J. [upheld]

The complainant alleged that the respondent had discriminated against him on the grounds of race, family status and national or ethnic origin when it refused to hire him for four different positions. The Tribunal dismissed the complaint, and the complainant sought judicial review.

The Federal Court upheld the Tribunal's decision. In regard to the first position for which the complainant was not hired, the Tribunal properly found that the complainant bore responsibility for the difficulties encountered in forwarding his résumé. Furthermore, the Tribunal appropriately recognized that the mere

presence of subjective considerations in a hiring process is not proof of discrimination. The evidence clearly showed that the complainant did not possess the requisite qualifications for the second position. As for the third and fourth positions, the Tribunal relied on evidence demonstrating that the complainant did not have the necessary experience or qualifications. The Tribunal's reasons were detailed, justified and supported by the evidence.

Moreover, the Tribunal did not breach natural justice in its dealings with the complainant. It explained to him how the process worked, and while it intervened frequently during the hearing, the interventions were intended to clarify for the complainant matters of law and procedure. The Tribunal sought to help the complainant avoid prejudicial situations during the hearing. It tried to make the hearing fair for both parties. Finally, the complainant's assertion that the Tribunal had been biased against him was groundless; the complainant was merely critical of the Tribunal for not agreeing with his case.

# Brooks v. Canada (Fisheries and Oceans) 2006 FC 1244 Kelen J. [upheld; set aside]

The complainant alleged that he had been discriminated against on the basis of race in connection with a job competition run by the respondent. The Tribunal found this allegation to be substantiated, but before proceeding to the remedy stage, it advised the parties that the evidence did not establish that the complainant would have won the competition in the absence of any discriminatory practice. The complainant sought review of the finding that he would not have won the competition even in the absence of discrimination, and the respondent sought review of the finding that the competition was tainted by discrimination.

The Federal Court agreed with the Tribunal that the competition was discriminatory. The Tribunal was entitled to consider circumstantial evidence. After finding that the competition was manifestly unfair, the

Tribunal considered whether there was a discriminatory component in the wrongdoing. The Tribunal relied on credible evidence from another visible minority candidate in the competition. The Tribunal also noted that the respondent itself had expressed concern about racism within its ranks. It was open for the Tribunal to conclude that a competition corrupted by favouritism could be discriminatory as well. Finally, the CHRA permitted the Tribunal to take into account "mere impressions" of witnesses.

However, the Federal Court found that the Tribunal had erred in concluding that the complainant would not have won the competition, even in the absence of discrimination. The threshold of probability used by the Tribunal was too onerous, in the court's view. The Tribunal needed only to satisfy itself that there was a "serious possibility" that the complainant might have won the competition, rather than requiring "probable evidence" that the complainant would have won. The Tribunal's failure to apply the proper legal analysis deprived the complainant of the opportunity to present the case for his entitlement to reinstatement and back-pay. This aspect of the Tribunal's decision was set aside and referred back for redetermination by a different Tribunal member. [Appeal pending]

# Tribunal Rulings on Motions, Objections and Preliminary Matters

The number of rulings issued by the Tribunal continued to climb in 2006. In addition to its 13 decisions on the merits of discrimination complaints, the Tribunal issued 44 rulings (with reasons) dealing with procedural, evidentiary, jurisdictional or remedial issues. The ratio of rulings to decisions on the merits was similar to that of 2005, when the Tribunal issued 37 rulings and 11 decisions on the merits.

Among the issues addressed in the 2006 rulings were applications by non-parties to participate in the inquiry, requests for further and better particulars, objections based on *res judicata*, disputes about the venue of the

inquiry and a request to adjourn the hearing pending the completion of a related criminal proceeding. Two rulings dealt with remedial questions, which go to the core of the Tribunal's mandate. Another ruling concerned the impartiality of the Tribunal and its jurisdiction to proceed.

A significant trend that emerged in 2006 was the growing incidence of disputes relating to proper disclosure. The Tribunal continues to develop its jurisprudence on:

- the precise type of information that parties are required to produce to ensure that they have given one another adequate notice of the case to meet;
- the degree of relevance that triggers an obligation to produce a document prior to the hearing; and
- the appropriate exemption and protection from disclosure of privileged documents.

### **Reviews of Tribunal Rulings by the Federal Court**

# P.S.A.C. Local 70396 v. Canadian Museum of Civilization Corporation 2006 FC 704 Russell J. [upheld]

The complainant alleged that the respondent's job evaluation plan was gender biased and therefore did not provide equal pay for work of equal value within the meaning of the CHRA. The respondent brought a motion for an order striking out any allegations in the complaint that referred to the equal pay provision of the Act. The basis for the motion was the fact that further information provided by the complainant after the complaint had been referred to the Tribunal had effectively taken the complaint beyond the scope of the Canadian Human Rights Commission's referral. The Tribunal dismissed the motion, and the respondent sought judicial review of this ruling.

The Federal Court, while holding that the judicial review application was not premature, dismissed it on its merits. It acknowledged that the respondent did not receive full particulars of the complaint until after it had

been referred from the Commission to the Tribunal. However, this delayed elaboration was contemplated by the initial complaint; it should have been expected by the respondent and it did not have the effect of amending or transforming the complaint. The further information provided by the complainant was merely an extension, elaboration or clarification of the complaint.

The respondent was insisting on a degree of formality in the framing of the complaint that was not required by the CHRA or the jurisprudence. Moreover, the respondent did not challenge the complaint referral itself. It was not prejudiced by the complaint refinement process, which it had obviously tolerated and approved over the years. Now that it had received full particulars, it knew the case it had to meet.

# Sherman v. Canada (Canada Customs and Revenue Agency) 2006 FC 715 Mactavish J. [upheld]

The complainant, who had been successful in earlier legal proceedings dealing with some of the same subject matter, sought an order that would compel the Tribunal to accept several findings from the earlier proceeding based on the principle of issue estoppel. The Tribunal refused to grant the order sought, and the complainant applied for judicial review of the Tribunal's ruling.

The Federal Court dismissed the judicial review application on the grounds of prematurity. The Court noted that in the absence of special circumstances, interlocutory rulings made by administrative tribunals should not be challenged until the tribunal has rendered its final decision.

The Court was not convinced that special circumstances existed in the current case: the fact that the complainant faced a lengthy hearing was not determinative; there was no evidence that she would face hardship during the hearing beyond that faced by any other litigant; although a stay of the Tribunal's proceedings had been issued —

which might ordinarily indicate the presence of irreparable harm — this was done with the consent of all parties. Moreover, to substantiate an allegation that a full hearing would cause her irreparable harm, the complainant had to show more harm than the mere waste of public money. Finally, the Court noted that the ruling that the complainant sought to review was not about jurisdiction, but was merely an evidentiary ruling of the sort often made by administrative tribunals.

# Parent v. Canada (Canadian Forces) 2006 FC 1313 Blanchard J. [upheld]

The complainant brought a motion before the Tribunal for an order amending the complaint to include an allegation that his disability played a role in the respondent's decision to release him. The Tribunal granted the motion, and the respondent sought judicial review of the Tribunal's ruling.

On judicial review, the Court upheld the Tribunal's ruling. It noted that the Tribunal had the discretion to amend a complaint to address the real issues between the parties as long as no injustice was caused by the amendment. It also noted that the facts that gave rise to the initial complaint, in particular the complainant's disability, were the same facts as those on which the amendment was based. In essence, the complainant alleged in the amendment that his disability — which had caused him to be removed from his position according to his original complaint — also caused him to be released from the Canadian Forces. In view of its commonalities with the original complaint, the amendment could not truly be regarded as a "new complaint."

Moreover, in the Court's view, the respondent had suffered no prejudice due to the amendment of the complaint; nothing in the evidence suggested that the respondent was unable to prepare for or answer the additional allegations. Notably, the complainant's release from the Canadian Forces had been mentioned in the Commission's investigation report.

Further, given the close factual nexus between the original and the amended complaint, it was not open to the respondent to argue that it had been deprived of the procedural benefits of the Commission's investigatory and screening process in regard to the amendment.

Finally, the Tribunal's rules of procedure did not require the complainant to file an affidavit in support of his motion to amend the complaint. His new allegations would be subject to proof before the Tribunal at the hearing.

# Dreaver et al. v. Pankiw 2006 FC 1544 Lemieux J. [upheld]

The complainants alleged that the respondent had engaged in a discriminatory practice when he, as a Member of Parliament, distributed a householder to his constituents containing discriminatory comments about Aboriginal peoples. The Speaker of the House of Commons challenged the Tribunal's jurisdiction to hear the complaint on statutory and constitutional grounds. The Tribunal dismissed the Speaker's objection, and the respondent sought judicial review of the Tribunal's ruling.

The Federal Court upheld the Tribunal's ruling. It first addressed the question of whether the publication of the householder was shielded from CHRA review by the principle of parliamentary privilege. After reviewing the authorities, it concluded that the respondent had been unable to demonstrate past recognition of the existence of an immunity in regard to householders.

The Court then examined the question of whether such immunity could be justified by the doctrine of necessity (i.e., the immunity was necessary to enable a Canadian legislator to vigorously do his or her job). It noted that judicial review of householders would not interfere with Parliament's sovereignty as a legislative and deliberative assembly. Further, neither the British nor the Canadian Houses of Commons regarded absolute immunity over communications with constituents as being necessary for the performance of legislative duties. In addition,

the Parliament of Canada Act contained no provision specifically insulating Parliament from the application of the CHRA. Finally, it could not be concluded that the House of Commons had ever asserted jurisdiction over householders and provided a remedy to a private individual who had been aggrieved by what was printed.

The Court also addressed the argument that CHRA review of householders would offend the doctrine of the separation of powers, as well as the principle of free political speech. It rejected these arguments largely for the same reasons that it rejected the immunity argument. But it also acknowledged the relevance of certain contextual factors, for example, the impact that acceding to this argument would have on the complainants, and the quasi-constitutional status of the CHRA. Finally, the Court noted that freedom of speech, as protected by the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, or as enshrined elsewhere in the Constitution, was not absolute, and had recognized limits.

The Court also noted that the application of the CHRA was not ousted by the jurisdiction of the House of Commons Board of Internal Economy. The role of the Board in relation to householders was quite distinct and did not overlap with the issues relevant to CHRA review. [Appeal pending]

Review of a Tribunal Ruling by the Supreme Court of Canada

C.U.P.E. (Airline Division) v. Canadian Airlines International Ltd. and Air Canada 2006 SCC 1 (McLachlin, C.J., and LeBel, Abella, Bastarache, Binnie, Fish and Charron, JJ.) [set aside]

The complainant union alleged that the respondent had discriminated against the pre-dominantly female flight attendants by paying them less than the predominantly male mechanics and pilots, even though they were performing work of equal value. The sole issue referred

before the Tribunal was whether the flight attendants were employed in the same establishment as the mechanics and pilots. The Tribunal ruled that, for the purposes of wage comparisons, they were not employed in the same establishment. The complainant sought judicial review, and the Tribunal's ruling was later overturned by the Federal Court of Appeal.

The Supreme Court agreed with the Federal Court of Appeal that the Tribunal's ruling should be quashed.

At issue was the proper interpretation to be given to a Commission guideline stipulating that: "employees of an establishment include, notwithstanding any collective agreement applicable to any employees of the establishment, all employees of the employer subject to a common personnel and wage policy, whether or not such policy is administered centrally."

The respondent argued that the flight attendants were in a different establishment from the mechanics and pilots, since all three groups of employees belonged to three distinct bargaining units covered by three distinct collective agreements. The differences in the agreements demonstrated that the three groups were not subject to a "common personnel and wage policy" within the meaning of the guideline.

The Supreme Court rejected the respondent's argument. In the Court's view, the expression "common personnel and wage policy" connoted the existence of core objectives that were achieved by establishing the working conditions of employees, including those governed by collective agreements. The nature of the underlying bargaining policy and of its impact and constraint on the bargaining process was of more relevance than the actual terms of the individual collective agreements. If differences in the terms of collective agreements were determinative, "establishment" would be equated with "bargaining unit", thereby undermining the Act's objective of eradicating the systemic discrimination associated with occupational segregation and diminished bargaining strength.

The Court concluded, based on the analysis of the Federal Court of Appeal in this case, that the respondent's policy statements established a common set of general policies in respect of the management of its labour relations, informing the particular relations with flight attendants, mechanics and pilots. These statements reflected a common approach to collective bargaining, the administration of labour contracts and methods of communication with unions and employees. The respondent also took care to safeguard common negotiation strategies and concerns. The collective agreements differed, and the common policies may have been implemented in different ways, but the common policies remained in place.

Therefore, in the Court's view, the pilots, mechanics and flight attendants were employed in the same establishment for the purposes of the CHRA. The Court referred the complaint back to the Commission for further investigation in respect of the other aspects of the complaint.

#### Pay Equity Update

In 1999, the Government of Canada announced its intention to conduct a review of section 11 of the CHRA "with a view to ensuring clarity in the way pay equity is implemented in the modern workforce." In 2004 the Pay Equity Task Force published its final report, *Pay Equity: A New Approach to a Fundamental Right* (available at http://www.justice.gc.ca/en/payeqsal/index.html). The Tribunal awaits the Government's response to this report.

None of the pay equity cases referred to the Tribunal under s. 11 of the Act prior to 2004 remain outstanding. However, of the three cases referred in 2004 and the four referred in 2005, five were settled following mediation by a Tribunal member, one was resolved between the parties and one (referred in 2004) is scheduled for hearing in spring 2007.

Two additional pay equity cases were referred to the Tribunal in 2006 and are currently being managed by a Tribunal member.

#### **Employment Equity**

In 1996, the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to all federal government departments and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees. Employment equity review tribunals are created as needed from members of the Tribunal. Since the first appointment of such a tribunal in 2000, only seven other applications have been received. No new applications have been made since 2003. To date, there are no cases open and no hearings were held in 2006.



### Update on Other Tribunal Matters

The Tribunal remains committed to making progress in all areas of the new government's Management Accountability Framework (MAF).

The Canadian Human Rights Tribunal has a single program mandate, conducting hearings, and is very small. It nevertheless is fully accountable for the delivery of its mandated results — specifically the rendering of decisions on whether discrimination has occurred under the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). The Tribunal is also responsible for conducting hearings and rendering decisions in a manner that reflects due regard for efficiency, effectiveness, probity and public service values.

#### **Management and Accountability**

In 2005 the Tribunal completed the development of a results-based management accountability framework, comprising targets, indicators and risk management practices intended to assist the Tribunal in monitoring progress toward its goal of conducting hearings in an effective and efficient manner. The new framework also supports three other performance measurement areas of the MAF, namely stewardship, governance and strategic directions, and people and performance.

The Tribunal has achieved considerable progress and success in several key MAF areas. The Public Service Commission's 2005–2006 Annual Report recognized the Tribunal for its staffing management framework, singling out the Tribunal as a top performer in the areas of governance, policy, communication and control.

Following lengthy consultations with Tribunal staff, federal government central agencies, other tribunals and agencies, and employee unions, the Tribunal developed a human resources plan that is strategically linked to its business plan. The new plan is facilitating the modernization of human resources management at the Tribunal. Human resources management and staffing

decisions are now made by Tribunal committees and are formally recorded. The changes are expected to promote accountability in such areas as learning, innovation and change management at the Tribunal, and to ensure that decisions affecting the Tribunal's critical human resources are focused on achieving the Tribunal's mandate and results for Canadians.

The Tribunal has also developed an integrated management framework and governance structure that links information management (IM) strategies to organizational outcomes. A designated senior officer has been made responsible for three of the Tribunal's five core IM services — Records, Architecture and Access/Privacy. The Tribunal has an IM policy, business rules for its Records, Documents and Information Management System, e-mail guidelines and an automated case management system. The Tribunal has also been recognized for meeting all of its legislated deadlines. In 2006 the Tribunal received a grade of 100 per cent for meeting its public accounts reporting deadlines, and our financial statements were accepted as having been prepared in full accordance with Treasury Board accounting standards and principles.

The Tribunal has fully complied with the government's Proactive Disclosure initiative and has consistently reported required information pertaining to its contracts data in a timely manner. Although the Tribunal does not currently have a process for conducting internal audits, we are working closely with representatives of the Office of the Comptroller General of Canada on the design and implementation of internal audit procedures. We have also developed an evaluation

and risk management framework and, along with a select group of similar agencies, we are continuing to work with the Treasury Board Secretariat of Canada in developing a clustered, shared evaluation service model for small agencies.

Accountability for performance has been established through the Tribunal's Report to Parliament on Plans and Priorities, which articulates the corporate business plan, as well as through the performance accountability

framework, which establishes individual performance expectations in relation to the Tribunal's mandate. Accountability is also strengthened through yearly sectoral reports to the central agencies in a number of areas, such as official languages, staffing, classification, employment equity and communications.

Results from the 2005 Public Service Employee Survey indicate that the Tribunal has achieved success as well in addressing our commitment to the professional, ethical and people values of the organization. In 2006 the Tribunal embarked on an initiative, with the assistance of expert management consultants, to find ways of strengthening leadership and reinforcing the organization's values, as well as those of the federal public service in general.

The Tribunal has achieved success in addressing our commitment to the professional, ethical and people values of the organization.

## Appendix 1: Organization of the Tribunal

Chairperson

Vice-Chairperson

Execulive Assistant Legal Services

Furt-time Members (GC Appointee) Full-time Members (GIC Appointee)

Registrar

Registry Operations

Corporate Services

IT Services

Financial Services



# Appendix 2: Overview of the Hearing Process

Human Rights Commission

Mediation

Panel Assigned

Fre-Hearnin Stage

Hearing

Decisions

Utulisian neview Requested

**YES** 

Federal Court

Appeal

Supreme Court of Canada

Decision Upheld

NO

Case Closed

REFERRED

BACK TO TRIBUNAL

# Appendix 2: Overview of the Hearing Process

Referral by the Canadian Human Rights Commission

To refer a case to the Tribunal, the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission sends a letter to the Chairperson of the Tribunal asking the Chairperson to institute an inquiry into the complaint. The Tribunal receives only the complaint form and the addresses of the parties.

Within two weeks of the date of the request, a letter is sent to the parties offering the mediation services of the Tribunal. If mediation is declined, or occurs but fails to achieve settlement of the complaint, a case management conference call is convened within two weeks, where a Tribunal member begins discussion with the parties to schedule disclosure and hearing dates, and guides the parties in responding to any specific pre-hearing issues.

#### Hearings

The Chairperson assigns one or three members from the Tribunal to hear and decide a case. Additional case management conferences are held to help resolve preliminary issues that may relate to jurisdictional, procedural or evidentiary matters. Hearings are open to the public. During the hearing, all parties are given ample opportunity to present their case. This includes the presentation of evidence and legal arguments. In some cases, the Commission participates by leading evidence and presenting arguments before the Tribunal intending to prove that the respondent named in the complaint has contravened the Act. All witnesses are subject to cross-examination from the opposing side.

The average hearing lasts from five to ten days. Hearings are normally held in the city or town where the complaint originated. The panel sits in judgment, deciding the case impartially. After hearing the evidence and interpreting

the law, the panel determines whether a discriminatory practice has occurred within the meaning of the Act. At the conclusion of the hearing process, the members of the panel normally reserve their decision and issue a written decision to the parties and the public within four months. If the panel concludes that a discriminatory practice has occurred, it issues an order to the respondent setting out the remedies.

#### **Appeals**

All parties have the right to seek judicial review of any Tribunal decision by the Federal Court. The Federal Court holds a hearing with the parties to hear legal arguments on the validity of the Tribunal's decision and its procedures. The Tribunal does not participate in the Federal Court's proceedings. The case is heard by a single judge who renders a judgment either upholding or setting aside the Tribunal's decision. If the decision is set aside, the judge may refer the case back to the Tribunal for reconsideration in light of the Court's findings of error.

Any of the parties has the right to request that the Federal Court of Appeal review the decision of the Federal Court judge. The parties, once again, present legal arguments, this time before three judges. The Court of Appeal reviews the Federal Court's decision, while also considering the original decision of the Tribunal.

Any of the parties can seek leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision to the Supreme Court of Canada. If the Supreme Court deems the case to be of public importance, it may hear an appeal of the judgment. After hearing arguments, the Supreme Court issues a final judgment on the case.



### Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal Members

**Full-time Members** 

### J. Grant Sinclair, Q.C.

Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997, J. Grant Sinclair was appointed Vice-Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998 and Chairperson in 2004. Mr. Sinclair has taught constitutional law, human rights and administrative law at Queen's University and Osgoode Hall, and has served as an advisor to the Human Rights Law Section of the federal Department of Justice on issues arising out of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. He has acted on behalf of the Attorney General of Canada and other federal departments in numerous Charter cases, and has practised law for more than 20 years.

### Athanasios D. Hadjis

Vice-Chairperson

Athanasios Hadjis obtained degrees in civil law and common law from McGill University in 1986, and was called to the Quebec Bar in 1987. Until he became a full-time member, he practised law in Montreal at the firm of Hadjis & Feng, specializing in civil, commercial, corporate and administrative law. A member of the Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1998, Mr. Hadjis was appointed in 1998 as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. He became a full-time member in 2002 and was appointed Vice-Chairperson of the Tribunal in 2005.

#### Paul Groarke

A member of the Tribunal since 1995, Dr. Paul Groarke became a full-time member in 2002. Since being admitted to the Alberta Bar in 1981, he has acted in a variety of criminal, civil and appellate matters. Currently on leave of absence from St. Thomas University in Fredericton, New Brunswick, Dr. Groarke is an Assistant Professor in the Department of Criminology and Criminal Justice. He has had a long-standing interest in human rights issues in the international arena and has authored numerous articles, publications and reports on a range of topics in his areas of expertise.

### Karen Jensen

Karen Jensen was appointed a full-time member of the Tribunal in 2005. Ms. Jensen was called to the Ontario Bar in 1994 and holds a Bachelor of Arts from the University of Winnipeg, a Master's degree in Psychology from the University of Toronto and a Bachelor of Laws from the University of Western Ontario. After serving as a law clerk to former Justice Peter C. Cory of the Supreme Court of Canada, Ms. Jensen joined the firm of Raven, Cameron, Allen, Ballantyne & Yazbeck, LLP in Ottawa, where she practised labour and human rights law. She has also worked for the Canadian Human Rights Commission, the Canada Labour Relations Board, the Canadian International Trade Tribunal and the provincial government of Quebec. Ms. Jensen has published and presented papers on human rights issues in a number of fora and has won various academic awards and scholarships.

#### Part-time Members

### Pierre Deschamps

Quebec

Pierre Deschamps graduated from McGill University with a BCL in 1975 after obtaining a Bachelor of Arts in Theology at the Université de Montréal in 1972. He is an Assistant Professor in the Faculty of Law at McGill University as well as an Assistant Lecturer at the Faculty of Continuing Education. Mr. Deschamps was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999, and reappointed to three-year terms in 2002 and 2005.

#### Michel Doucet

New Brunswick

Michel Doucet was appointed to the Tribunal as a part-time member in 2002 and reappointed to a five-year term in 2005. He obtained a degree in political science from the Université de Moncton and a law degree (Common Law Program) from the University of Ottawa. He acquired his LL.M. from Cambridge University in England. Mr. Doucet teaches at the Law School at the Université de Moncton and is an Associate with the Atlantic Canada law firm of Patterson Palmer.

### Julie Lloyd

Alberta

Julie Lloyd was appointed in 2005 to a three-year term as a part-time member of the Tribunal. She received her LL.B. from the University of Alberta in 1991, and was called to the Alberta Bar in 1992. Ms. Lloyd carries on a general private practice in Edmonton, and her areas of practice include constitutional, administrative and human rights law. She teaches human rights as a sessional instructor at the University of Alberta Faculty of Law, has

spoken widely to legal and non-legal audiences, and has written numerous articles for both lay and legal publications on human rights issues. Ms. Lloyd has received numerous awards, including the Queen's Golden Jubilee Award for volunteerism in 2003.

#### Kathleen Cahill

Quebec

Kathleen Cahill was appointed in 2005 to a three-year term as a part-time member of the Tribunal. She graduated in law from the University of Ottawa (Civil Law Program). Ms. Cahill was called to the Quebec Bar in 1986. She practises law in the private sector, principally in the fields of labour and administrative law. Ms. Cahill has appeared before various tribunals and has given conferences on topics relating to her work. She has served as an instructor in labour law at the Université de Montréal. From 1986 to 1988, Ms. Cahill practised law at the firm of Jutras & Associates, and then, from 1988 to 2000, with the law firm of Melançon, Marceau, Grenier & Sciortino.

### Maureen Maloney

British Columbia

Maureen Maloney was appointed in 2005 to a two-year term as a part-time member of the Tribunal. She joined the Institute for Dispute Resolution at the University of Victoria in January 2000 and is currently the Director and the Lam Chair of Law and Public Policy. From 1993 to 2000, Professor Maloney served as Deputy Minister in the provincial government of British Columbia, including a term as Deputy Attorney General of the province of British Columbia from 1997 to 2000. Prior to her work with the provincial government, Professor Maloney served as Dean of Law at the University of Victoria. She has

published and lectured extensively in the areas of tax law, tax policy, women and the law, and aspects of the law on disadvantaged groups. Her current teaching and research interests are in the areas of dispute resolution, international human rights law, the administration of justice and restorative justice. She is a former board member of the Canadian Human Rights Foundation and the International Centre for Criminal Law Reform and Criminal Justice Policy, and has been a governor of the Law Foundation of British Columbia, president of the Canadian Council of Law Deans and co-chair of the Federal-Provincial-Territorial Deputies of Justice meetings. Professor Maloney also served as a board member of the Need Crisis Centre and an executive committee member of Lawyers for Social Responsibility. In addition, she has been involved in justice, dispute resolution and human rights projects in Brazil, South Africa, China, Cambodia, Indonesia, Thailand and Guatemala.

### Matthew D. Garfield Ontario

Matthew D. Garfield was appointed as a part-time member of the Tribunal in 2006 for a five-year term. Mr. Garfield is a chartered mediator and chartered arbitrator, specializing in human rights and workplace disputes. Since 2005 he has been the monitor for the implementation of the Orders of the Honourable Alvin Rosenberg, Q.C., in the Human Rights Tribunal of Ontario case of *Lepofsky v. Toronto Transit Commission*. From 2000 to 2004, Mr. Garfield was the Chair of the Human Rights Tribunal of Ontario. He joined the then Board of Inquiry (Human Rights) as Vice-Chair in 1998. Prior to his appointment to the Ontario Tribunal, Mr. Garfield practised law in Toronto. He graduated

from Dalhousie Law School in 1988 and was a recipient of the class prize in constitutional law. He was called to the Nova Scotia Bar in 1989 and the Ontario Bar in 1992. He was also the Co-Chair of the 2001 Conference of Ontario Boards and Agencies.

### **Kerry-Lynne Findlay**British Columbia

Kerry-Lynne Findlay was appointed as a part-time member of the Tribunal in 2006 for a five-year term. Ms. Findlay graduated from the University of British Columbia with a B.A. in history in 1975 and an LL.B in 1978. She was called to the British Columbia Bar in 1979 and was appointed Queen's Counsel in 1999. Ms. Findlay is a partner of the Vancouver law firm of Watson Goepel Maledy, and practises civil and commercial litigation in a variety of areas, including family law and mediation, estate matters, employment law and Aboriginal land issues. Active in the Canadian Bar Association, Ms. Findlay served on the National Task Force on Court Reform in Canada, as National Chair of the Constitutional Law Section and as Chair of the National Women Lawyers Forum. In addition to her national profile, Ms. Findlay has served on several boards, including Science World, Chair of the Vancouver City Planning Commission and Honourary Counsel for the Chinese Benevolent Association of Canada, a century-old association that provides umbrella services and support for the Chinese-Canadian community. Ms. Findlay was named the 2001 YWCA Woman of Distinction in the category of Management, the Professions and Trades.

# Appendix 4: The Tribunal Registry

The Registry of the Canadian Human Rights Tribunal provides administrative, organizational and operational support to the Tribunal, planning and arranging hearings, providing research assistance and acting as liaison between the parties and Tribunal members.

Registrar

Gregory M. Smith

Special Advisor to the Registrar

Bernard Fournier

**Executive Assistant to Chairperson** 

Louise Campeau-Morrissette

Manager, Registry Operations

Gwen Zappa

Registry Officers

A/Nicole Bacon

Linda Barber

Diane Desormeaux

Carol Ann Hartung

Line Joyal

Katherine Julien

Holly Lemoine

Roch Levac

**Mediation and Hearings Coordinators** 

Francine Desjardins-Gibson

Jacquelin Barrette/Natalie Jérôme

Counsel

Greg Miller

Chief, Financial Services

Doreen Dyet

**Analyst, Financial Services** 

Nancy Hodgson-Grey

A/Chief, Corporate Services

Marilyn Burke

**Human Resources Coordinator** 

Karen Hatherall

Senior Administrative Assistant

Thérèse Roy

**Administrative Assistant** 

Jacquelin Barrette

**Chief, Information Technology Services** 

Julia Sibbald

**Information Support Specialist** 

Alain Richard



### Appendix 5: How to Contact the Tribunal

### **Canadian Human Rights Tribunal**

160 Elgin Street

11th Floor

Ottawa, Ontario

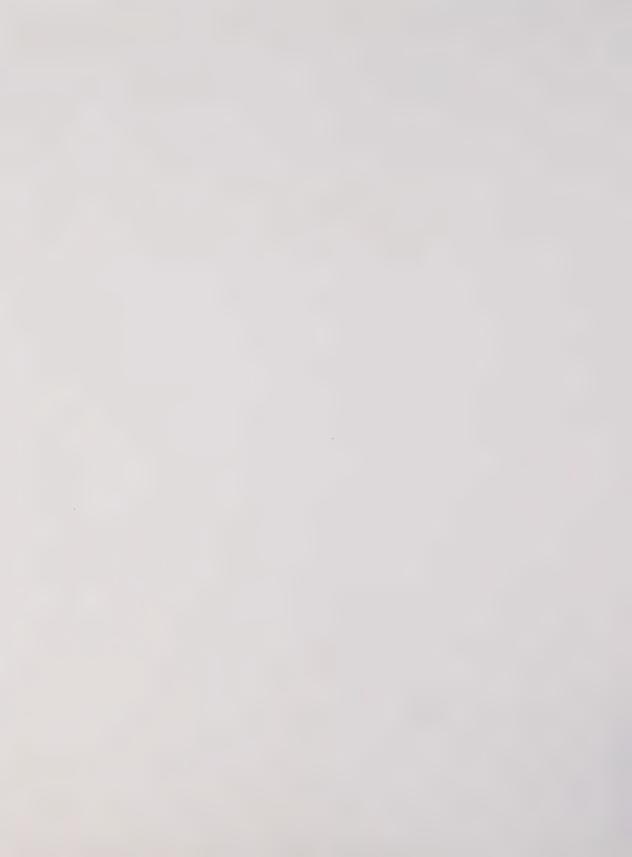
K1A 1J4

Tel: 613-995-1707

Fax: 613-995-3484

E-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca

Website: www.chrt-tcdp.gc.ca



### Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal



Tribunal canadien des droits de la personne

160, rue Elgin 11° étage

Ottawa (Ontario) KIA IJ4

7071-2995-13: .**BT** 

Téléc.: 613-995-1707

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca

Site Web: www.clrtt-tedp.gc.ca

### Annexe 4 : Greffe du Tribunal

Le Greffe assure au Tribunal canadien des droits de la personne un soutien administratif, organisationnel et opérationnel, notamment en planifiant et en organisant les audiences, en fournissant une aide à la recherche et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

Avocat

Greg Miller

Karen Hatherall

Chet, Services des finances
Doreen Dyer

Analyste, Services des finances Nancy Hodgson-Grey

Chef interimake, Services ministerineis Marilyn Burke

Coordinatrice des ressources humaines

amoinague aviterteinimbe afnioibA

Thérèse Roy Adjoint administratif

Jacquelin Barrette

Chet, Services de technologie de l'information Julia Sibbald

Spécialiste du soutien informatique Alain Richard

> Registraire Gregory M. Smith

Conseiller spécial au Registraire Bernard Fournier

Adjointe exécutive du président Louise Campeau-Morrisserte

Gestionnaire, Activités du greffe

Agents du greffe Nicole Bacon

Linda Barber Diane Desormeaux

Carol Ann Harrung

Line Joyal Katherine Julien

Holly Lemoine Roch Levac

Coordinateurs de la médiation et des audiences

Francine Desjardins-Gibson Jacquelin Barrette Matalie Jérôme

tribunal ontarien, M. Gatrfield exerçait le droit à Toronto. Il a obtenu son diplôme à la Faculté de droit de l'Université en droit constitutionnel. Il a été admis au Barreau de la Nouvelle-Écosse en 1989 et au Barreau de l'Ontario en 1992. Il a également été coprésident de la Conference of Ontario Boarda and Agencies.

### Kerry-Lynne Findlay Colombie-Britannique

catégorie Gestion, professions et métiers. nommée Femme de mérite en 2001 par le YWCA dans la à la communauté chinoise canadienne. Mme Findlay a été organisme centenaire de coordination qui apporte de l'aide pour la Chinese Benevolent Association of Canada, planification de la Ville de Vancouver et avocate honoraire Science World; elle a été présidente de la Commission de de nombreux conseils d'administration, y compris celui de ses activités sur la scène nationale, Mme Findlay a siégé à et de présidente du Forum national des avocates. Outre présidente nationale de la Section du droit constitutionnel national sur la réforme judiciaire au Canada en qualité de canadien, Mme Findlay a fait partie du Groupe de travail autochtones. Active au sein de l'Association du Barreau droit des successions, le droit du travail et les droits fonciers du droit, notamment le droit de la famille et la médiation, le de sa pratique, elle a touché à de nombreux autres domaines branche du contentieux civil et commercial. Dans le cadre Maledy de Vancouver, où elle pratique le droit dans la est associée au sein du cabinet d'avocats Watson Goepel a été nommée conseillère de la Reine en 1999. Mme Findlay admise au Barreau de la Colombie-Britannique en 1979 et en 1975 et un baccalauréat en droit en 1978. Elle a été Britannique, où elle a obtenu un baccalauréat en histoire M<sup>me</sup> Findlay est diplômée de l'Université de la Colombiepartiel du Tribunal pour un mandat de cinq ans en 2006. Kerry-Lynne Findlay a été nommée membre à temps

personne au Brésil, en Afrique du Sud, en Chine, au sur la justice, la résolution des différends et les droits de la conscience sociale. Elle a participé par ailleurs à des projets du Comité exécutif du groupe Avocats en faveur d'une Conseil d'administration du Need Crisis Centre et membre territoriaux de la Justice. Elle a également été membre du des réunions des sous-ministres fédéral, provinciaux et doyennes des Facultés de droit du Canada et coprésidente Britannique, présidente du Conseil des doyens et des gouverneure de la Fondation du droit de la Colombiede justice criminelle. Mme Maloney a également été international pour la réforme du droit pénal et la politique canadienne des droits de la personne et du Centre a été membre du conseil d'administration de la Fondation l'administration de la justice et la justice réparatrice. Elle le droit international en matière de droits de la personne, s'intéresse à l'heure actuelle sont le règlement des différends, Les domaines d'enseignement et de recherche auxquels elle sur des aspects du droit touchant les groupes défavorisés. fiscal, la politique fiscale, les femmes et le droit ainsi que elle a prononcé de nombreuses conférences sur le droit l'Université de Victoria. Elle a publié de nombreux articles et

### Matthew D. Garfield Ontario

Matthew D. Gatfield a été nommé membre à temps partiel du Tribunal pour un mandat de cinq ans en 2006. M. Gatfield est médiateur et arbitre agréé, spécialisé dans les droits de la personne et les conflits en milleu de travail. Depuis 2005, il est chargé de surveiller l'application des ordonnances rendues par l'honorable Alvin Rosenberg, c.r., dans la décision Lepofsky c. Toronto Transit Commission du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. De 2000 à de la personne de l'Ontario. Il s'est joint à ce qui s'appelait de la personne de l'Ontario. Il s'est joint à ce qui s'appelait alors la Commission d'enquêre (Droits de la personne et l'Ontario. Il s'est joint à ce qui s'appelait de la personne de l'Ontario. Il s'est joint à ce qui s'appelait alors la Commission d'enquêre (Droits de la personne) en alors la Commission d'enquêre (Broits de la personne) en rant que vice-président en 1998. Avant sa nomination au rant que vice-président en 1998. Avant sa nomination au

Cambodge, en Indonésie, en Thaïlande et au Guatemala.

du jubilé d'or de la Reine pour son bénévolat en 2003. autres. Elle a reçu de nombreux prix, notamment la Médaille questions de droits de la personne dans des revues de droit ou grand public, et elle a publié de nombreux articles sur les conférences devant des auditoires du milieu juridique et du l'Université de l'Alberta. Elle a prononcé de nombreuses

### Kathleen Cahill

Québec

du cabinet Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino. du cabinet Jutras et associés puis, de 1988 à 2000, au sein de Montréal. De 1986 à 1988, elle a pratiqué le droit au sein Elle a été chargée de cours en droit du travail à l'Université prononcé des conférences sur des sujets reliés à sa spécialité. droit administratif. Elle a plaidé devant divers tribunaux et principalement dans les domaines du droit du travail et du 1986. Elle pratique le droit dans le secteur privé, travaillant droit civil), elle est membre du Barreau du Québec depuis Diplômée en droit de l'Université d'Ottawa (programme de de trois ans à titre de membre à temps partiel du Tribunal. Kathleen Cahill a été nommée en 2005 pour un mandat

### Colombie-Britannique Maureen Maloney

professeure Maloney a été doyenne de la Faculté de droit de à 2000. Avant d'entrer au gouvernement provincial, la charge de sous-procureure générale de la province de 1997 provinciale de la Colombie-Britannique, et elle a occupé la 2000, Mmc Maloney a été sous-ministre à l'administration chaire Lam de droit et de politique publique. De 1993 à est actuellement la directrice, en plus d'être titulaire de la Dispute Resolution de l'Université de Victoria, dont elle janvier 2000, elle est entrée au service de l'Institute for du Tribunal pour un mandat de deux ans en 2005. En Maureen Maloney a été nommée membre à temps partiel

### Québec Pierre Deschamps

renouvelé pour trois autres années en 2002 et en 2005. Tribunal en 1999 pour un mandat de trois ans, qui a été M. Deschamps a été nommé membre à temps partiel du et chargé de cours à la Faculté de formation continue. professeur adjoint à la Faculté de droit de l'Université McGill de théologie de l'Université de Montréal en 1972. Il est un baccalauréat ès arts en sciences des religions à la Faculté McGill d'où il est sorti diplômé en 1975, après avoir obtenu Pierre Deschamps a fait ses études de droit à l'Université

#### Nouveau-Brunswick Michel Doucet

l'Université de Moncton et il est associé au sein du cabinet en Angleterre. M. Doucet enseigne à la Faculté de droit de Il a obtenu sa maîtrise en droit à l'Université de Cambridge (programme de common law) de l'Université d'Ottawa. science politique de l'Université de Moncton et en droit une période de cinq ans en 2005. Il est diplômé en du Tribunal en 2002. Son mandat a été renouvelé pour Michel Doucet a été nommé membre à temps partiel

d'avocats Patterson Palmer, du Canada atlantique.

#### Alberta Julie Lloyd

de chargée de cours à temps partiel à la Faculté de droit de personne. Elle enseigne aussi les droits de la personne à titre constitutionnel, en droit administratif et en droits de la d'Edmonton, où elle travaille notamment en droit Elle pratique le droit dans un cabinet privé généraliste en 1991 et a été admise au Barreau de l'Alberta en 1992. obtenu son baccalauréat en droit à l'Université de l'Alberta Tribunal pour un mandat de trois ans en 2005. Elle a Julie Lloyd a été nommée membre à temps partiel du

### Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne



Paul Groarke

Membre du Tribunal depuis 1995, Paul Groarke est devenu membre à plein temps en 2002. Depuis son admission au Barreau de l'Alberta en 1981, il s'est occupé de diverses affaires criminelles et civiles, ainsi que de diverses instances d'appel. Actuellement en congé de l'Université St. Thomas à Fredericton (Nouveau-Brunswick), M. Groarke est professeur adjoint au département de criminologie et de justice pénale. Il manifeste depuis longtemps un intérêt marqué pour le domaine des droits de la personne au niveau international et il est l'auteur de nombreux articles, niveau international et il est l'auteur de nombreux articles, dublications et rapports sur une variété de sujets liés à ses domaines de compétence.

#### Karen Jensen

et pontses d'études. personne dans divers forums et elle a reçu plusieurs prix communications sur les questions liées aux droits de la du Québec. Elle a publié plusieurs articles et présenté des canadien du commerce extérieur ainsi que le gouvernement le Conseil canadien des relations de travail, le Tribunal la Commission canadienne des droits de la personne, travail et des droits de la personne. Elle a aussi travaillé pour d'Ottawa où elle a pratiqué dans les domaines du droit du d'avocats Raven, Cameton, Allen, Ballantyne & Yazbeck s.r.l. suprême du Canada, Mme Jensen s'est rattachée au cabinet judiciaire auprès de Perer C. Cory, alors juge de la Cour l'Université de Western Ontario. Après un stage d'auxiliaire de l'Université de Toronto et d'un baccalauréat en droit de l'Université de Winnipeg, d'une maîtrise en psychologie 1994, Mmc Jensen est titulaire d'un baccalauréat ès arts de Tribunal en 2005. Membre du Barreau de l'Ontario depuis Karen Jensen a été nommée membre à plein temps du

Membres à plein temps

J. Grant Sinclair, c.r.

Président

Membre du Comiré du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, J. Grant Sinclair a été nommé vice-président du Tribunal en 1998 et président en 2004. M. Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, les droits de la personne et le droit administratif à l'Université Queen's et à Osgoode Hall, et il a été appelé à émettre des avis juridiques à la Section des droits de la personne du ministère de la Justice sur des questions découlant de la Charte canadienne des droits et d'autres ministères fédéraux dans de nombreuses et d'autres ministères fédéraux dans de nombreuses causes se rapportant à la Charte, et il pratique le droit depuis plus de 20 ans.

### Athanasios D. Hadjis Vice-président

Diplômé en droit civil et en common law de l'Université McGill en 1986, Arhanasios Hadjis a été admis au Barreau du Québec en 1987. Avant de devenir membre à plein remps du Tribunal, il a pratiqué le droit à Montréal dans le cabinet d'avocats Hadjis et Feng, où il s'est spécialisé en droit civil et commercial, droit des sociétés et droit administratif. Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, il a été nommé en 1998 membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne, dont il est devenu membre à plein temps en 2002 et vice-président en 2005.

Les audiences durent en moyenne de cinq à dix jours et se déroulent habituellement dans la ville d'où émane la plainte. Les membres instructeurs siègent et tranchent l'affaire en toute impartialité. Après l'audition de la preuve et l'interprétation de la Loi, a véritablement été discriminatoire, au sens de la Loi, a véritablement été instructeurs diffèrent habituellement leur décision, qu'ils instructeurs diffèrent habituellement leur décision, qu'ils les quatre mois qui suivent. Si les membres instructeurs concluent qu'il y a eu discrimination, ils rendent une concluent qu'il y a eu discrimination, ils rendent une concluent qu'il y a eu discrimination, ils rendent une concluent qu'il y a les redressements imposés à l'intimé.

#### **Appels**

Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la Cour. fédérale du Canada pour demander le contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. La Cour fédérale tient une audience avec les parties pour entendre leur argumentation juridique sur la validité de la décision du Tribunal et sa procédure. Le Tribunal ne participe pas à l'audience de la qui rend un jugement qui confirme ou annule la décision du Tribunal. En casa d'annulation, le juge peut renvoyet du Tribunal. En cas d'annulation, le juge peut renvoyet de l'affaire au Tribunal en vue d'un réexamen à la lumière des erreuts constatées.

Toure partie peut demander à la Cour d'appel fédérale. de se pencher sur la décision du juge de la Cour fédérale. Les parties présentent à nouveau leur argumentation juridique, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel examine la décision de la Cour fédérale ainsi que la décision initiale du Tribunal.

Toute partie peut demander à la Cour suprême du Canada l'autorisation de faire appel de la décision de la Cour d'appel fédérale. Si la Cour suprême estime qu'il s'agit d'une question d'intérêt public, elle peut entendre l'appel. Après l'audition des arguments, la Cour suprême prononce un artêt.

# Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience

Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne

Lorsque la Commission canadienne des droits de la personne saisit le Tribunal d'une plainte, la présidente envoie une lettre au président du Tribunal lui demandant d'instruire la plainte. Le Tribunal reçoit uniquement le formulaire de plainte et l'adresse des parties.

Dans les deux semaines suivant la date de la demande, une lettre est envoyée aux parties pour leur proposer les services de médiation du Tribunal. En cas de refus ou d'échec organisée dans les deux semaines et un membre du Tribunal amotre une discussion avec les parties pour fixer les dates de divulgation et d'audience et les aider à résoudre tous les problèmes particuliers préalables à l'audience.

#### SeoneibuA

Le président désigne un ou trois membres instructeurs parmi les membres du Tribunal pour entendre et trancher l'affaire. Au besoin, d'autres téléconférences sont tenues pour aider à résoudre les questions préliminaires ayant trait, par exemple, à la compérence du Tribunal, à la procédure ou à la preuve. Les audiences sont publiques et toutes les parties ont amplement la possibilité de plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leur argumentation juridique. Dans certains cas, la Commission présente au Tribunal des éléments de preuve et une argumentation visant à démontret que l'intimé, c'est-à-dire la personne faisant l'objet de la plainte, a enfreint la Loi canadienne sur les droits de la peinontret le par la partie adverse.

### Procédure d'audience Aperçu de la Aporédure d'audience



c stadienne des droits de la personne

Mentalities

noblangiesed endmem nufb

Muse present à l'audience

aduaipny

Десілюц

Usmanne de ambrole judiciaku

INO

distribitation

lagge s mod alerabat

DA IOVNAR TRIBUNAL epeneg np revaidns inng

de la décision

Annahina Tingania

NON

# (a)mapisary (DD at rsq (a)armon) Vice-president(e) Isnudin ub əmmanginagıO : f əxənnA

zaziviac zlahálzinim STOUGHUS SOP SOUNIES Registraire ntheq eqmat à sardnah (Da al 1sq sammon) iald squar s saumay (36 at 18d sammon) Attache(ë) de direction Services [uridiques

Services de 11

Activités du greffe

Les responsabilités du Tribunal en matière de rendement sont définies dans le Rapport sur les plans et les priorités, ainsi destiné au Parlement, lequel expose le plan d'activités, ainsi que dans le cadre de mesure du

rendement, qui définit les artentes individuelles à cet égard par rapport su mandat du Tiribunal. Les rapports sectoriels annuels qu'il présente aux organismes notamment les langues officielles, l'équité en matière d'emploi et l'équité en matière d'emplo

Les résultats du Sondage auprès

des fonctionnaires fédéraux de 2005 indiquent que le Tribunal a atteint ses objectifs et respecte ses engagements à l'égard des valeurs professionnelles, éthiques et humaines de l'organisation. En 2006, le Tribunal a amorcé un projet, avec l'aide d'experts-conseils en gestion, en vue de trouver des mécanismes propres à renforcer le rayonnement de l'organisation et à appuyer ses valeurs, de même que celles de la fonction publique fédérale en général.

> compres publics, et ses états financiers sont préparés en parfaite conformité avec les normes et principes comptables du Conseil du Trésor.

Le Tribunal s'est également conformé intégralement à l'initiative de divulgation proactive et il a présenté de façon cohétente et requise concernant ses contrats.

Bien qu'il ne dispose pas à l'heure actuelle de mécanismes pour mener travaille en étroite collaboration avec les représentants du Bureau du contrôleur général du Canada à la contrôleur général du canada de conception et à la mise en œuvre de conception et à la mise en œuvre de

également élaboré un cadre d'évaluation et de gestion du risque et, avec un groupe choisi d'organismes similaires, il continue de travailler avec le Secrétariat du Conseil du Trésor à l'élaboration d'un modèle de service d'évaluation partagé et centralisé pour les petits organismes.

de l'organisation.

səniamud 19 səupid19

valeurs professionnelles,

objectifs et respecte ses

ses iniette a landini ses

engagements à l'ègard des

### Autres aspects du Tribunal



Le Tribunal demeure déterminé à progresser dans tous les domaines relatifs au Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du gouvernement fédéral.

Le Tribunal canadien des droits de la personne a pour unique mandat de tenir des audiences, et il est de petite taille. Il n'en a pas moins l'obligation de rendre compte des résultats qu'il lui faut atteindre, en l'occurrence rendre des décisions sur les plaintes de discrimination en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le Tribunal est également tenu de conduire ses audiences et de rendre ses décisions avec probité, en se souciant d'efficacité et d'efficience et en adhérant aux valeurs de la fonction publique.

gestion et de dotation en matière de ressources humaines sont maintenant prises par des comités du Tribunal et enregistrées officiellement. Les changements devraient favoriser la responsabilisation dans des domaines comme la gestion de l'apprentissage, de l'innovation et du changement au Tribunal, et faire en sorte que les décisions ayant une incidence sur les ressources humaines essentielles du Tribunal incidence sur les ressources humaines essentielles du Tribunal concourent à l'obtention de résultats pour la population concourent à l'obtention de résultats pour la population anandatien de résultats pour la population canadienne et permettent au Tribunal de s'acquirter de concourent à l'obtention de résultats pour la population de résultats productions de la concoure de la control de la

Le Tribunal a également élaboré un cadre intégré de gestion et une structure de gouvernance qui rattachent ses stratégies de gestion de l'information à des résultats organisationnels. Un agent supérieur désigné a été nommé responsable de trois des cinq services essentiels de gestion de l'information — Dossiers, Architecture et Accès des politique en matière de gestion de l'information, de même que de règles administratives applicables à son système informatisé de gestion des dossiers, des documents et de l'information, de lignes directrices concernant les courriels et d'un système automatisé de gestion des dossiers. Le Tribunal d'un système automatisé de gestion respect de toutes les échéances a gestion des dossiers. Le Tribunal prévues par la loi. En 2006, il a obtenu une note parfaite prevues par la loi. En 2006, il a obtenu une note parfaite pour le respect des échéances dans la présentation des

### Gestion et responsabilisation

En 2005, le Tribunal a mené à bien l'élaboration de son Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats, qui fixe des objectifs, des indicateurs et des pratiques de gestion du risque propres à l'aider à suivre les progrès qu'il réalise dans la tenue des audiences selon les principes trois autres domaines de mesure du rendement, à savoir trois autres domaines de mesure du rendement, à savoir la gérance, la gouvernance et les orientations stratégiques, ainsi que le personnel et les résultats.

Le Tribunal a réalisé des progrès considérables et obtenu des réaultats satisfaisants dans plusieurs domaines du CRG. Aussi le rapport annuel de la Commission de la fonction publique a-t-il souligné la qualité du cadre de gestion de la dotation, indiquant que le Tribunal se situait dans le peloton de tête au chapitre de la gouvernance, de la politique, de la communication et du contrôle.

Après des consultations approfondies avec son personnel, les organismes centraux fédéraux, les autres tribunaux et organismes ainsi que les syndicats de ses employés, le Tribunal a élaboré un plan en matière de ressources humaines qui se rattache de façon stratégique à son plan d'activités. Le nouveau plan facilite la modernisation de la gestion de ses ressources humaines, et les décisions de

droits de la personne. La Cour a renvoyé la plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne pour enquête complémentaire relativement à ses autres aspects.

### Equité salariale

est inscrit au rôle pour le printemps 2007. à l'amiable entre les parties et un autre (soumis en 2004) à la médiation par un membre instructeur, un a été résolu en 2004 et les quatre autres en 2005, cinq ont été réglés instance. Toutefois, sur les trois dossiers dont il a été saisi vertu de l'article 11 de la Loi avant 2004 ne demeure en dossiers sur l'équité salariale dont a été saisi le Tribunal en attend la réaction du gouvernement à ce rapport. Aucun des http://www.justice. gc.ca/fr/payeqsal/index.html). Le Tribunal approche à un droit fondamental (disponible à l'adresse son rapport final intitulé Léquité salariale: une nouvelle En 2004, le Groupe de travail sur l'équité salariale a publié est mise en œuvre dans le monde du travail d'aujourd'hui ». divers intervenants quant à la manière dont l'équité salariale canadienne sur les droits de la personne « afin d'éclairer les intention de mener une étude sur l'article 11 de la Loi En 1999, le gouvernement du Canada a annoncé son

Deux sutres dossiers sur l'équité salariale ont été soumis su Tribunal en 2006 et sont actuellement gérés par un membre du Tribunal.

### iolqmə'b əráitsm nə àtiupà

En 1996, les responsabilirés du Tribunal se sont érendues au règlement des plaintes formulées en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui s'applique à tous les ministères fédéraux ainsi qu'aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale comprant plus de d'employées. Des tribunaux de l'équité en matière du Tribunal. Depuis qu'on a formé l'un de ces tribunaux du Tribunal. Depuis qu'on a formé l'un de ces tribunaux du Tribunal. Depuis qu'on a formé l'un de ces tribunaux de l'équité en matière fois en 2000, on n'a reçu que sept autres demandes. Aucune autre demande n'a été présentée depuis cont la première fois en 2000, on n'a reçu que sept autres demandes. Aucune autre demande n'a été présentée depuis et aucune audience n'a eu lieu en 2006.

Les intimées ont fait valoir que les agents de bord appartenaient à un établissement différent de celui des mécaniciens et des pilotes, étant donné que les trois groupes d'employés faisaient partie de trois unités de négociation distinctes visées par trois conventions collectives différentes. Les différentes dans les conventions démontraient que les trois groupes n'étaient pas visés par une même « politique en matière de personnel et de salaires » au sens de la ligne directrice.

professionnelle et à un faible pouvoir de négociation. la discrimination systémique associée à la ségrégation pour effet de saper l'objectif de la Loi qui est d'éradiquer équivalant à « unité de négociation », ce qui aurait eu le terme « établissement » aurait été considéré comme des conventions collectives avaient été déterminantes, conventions collectives. Si les différences dans les modalités plus pertinentes que les modalités concrètes des différentes contraintes pesant sur le processus de négociation sont négociation sous-jacente ainsi que son incidence et les conventions collectives. La nature de la politique de de travail des employés, y compris celles régies par les centraux qui sont atteints par l'établissement des conditions de personnel et de salaires » renvoie à l'existence d'objectifs l'employeur qui sont visés par la même politique en matière point de vue, l'expression « tous les employés au service de La Cour suprême a rejeté l'argument des intimées. De son

La Cour a conclu, d'après l'analyse de l'espèce par la Cour d'appel fédérale, que les énoncés de politiques générales établissaient une série commune de politiques générales en ce qui concerne la gestion des relations de travail, qui éclaire les relations particulières avec les agents de bord, les mécaniciens et les pilores. Ces énoncés reflètent une approche commune en matière de travail et de méthodes de d'administration des contrats de travail et de méthodes de à également pris soin de protéger les stratégies et questions a également pris soin de protéger les stratégies et questions de négociation communes. Les conventions collectives pouvaient être mises en œuvre de différentes façons, mais des politiques communes communes pouvaient être mises en œuvre de différentes façons, mais des politiques communes de différentes façons, en place.

Par conséquent, de l'avis de la Cour, les pilotes, les mécaniciens et les agents de botd sont employés dans le même établissement au sens de la Loi canadienne sur les

La Cour a également signalé que l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne n'était pas entravée par la compétence du Bureau de régie interne de la Chambre des communes. Le rôle du Bureau en relation avec les bulletins parlementaires est tout à fait distinct et n'empiète pas sur les questions susceptibles d'être soumises à l'examen de la Loi. [Appel en instance]

Contrôle d'une décision sur requête du Tribunal par la Cour suprême du Canada

SCFP (Division du transport aèrien) c. Lignes aèriennes Canadien international Itée et Air Canada 2006 CSC I (juge en chef McLachlin et juges LeBel, Abella, Bastarache, Binnie, Fish et Charron) [décision annulée]

Dans sa plainte, le syndicat alléguair que les intimées avaient fait preuve de discrimination à l'égard des agents de bord, groupe à prédominance féminine, en les payant moins cher que les mécaniciens et les pilotes, groupes à prédominance masculine, alors même qu'ils exercent des fonctions équivalentes. La seule question dont a éré saisi le bord étaient employés dans le même établissement que les mécaniciens et les pilotes. Le Tribunal a statué que, aux fins de comparaisons salariales, ils n'étaient pas employés dans le même établissement. Le plaignant a demandé un contrôle judiciaire et la décision du Tribunal a été par la suite renversée par la Cour d'appel fédérale.

La Cour suprême a souscrit à la décision de la Cour d'appel fédérale, selon laquelle la décision du Tribunal devait être cassée.

Ce qui était en jeu, c'était l'interprétation pertinente à donner à la ligne directrice de la Commission canadienne des droits de la personne stipulant que « les employés d'un établissement comprennent, indépendamment des conventions collectives, tous les employés au service de l'employeur qui sont visés par la même politique en matière de personnel et de salaires, que celle-ci soit ou non administrée par un service central ».

visée par la Loi canadienne sur les droits de la personne en raison de l'immunité parlementaire. Après avoir consulté la doctrine, elle a conclu que l'intimé n'avait pas réussi à démontrer l'existence d'une jurisprudence reconnaissant l'immunité des bulletins parlementaires.

serait senti lésé par ce qui était imprimé. ou prévu un redressement en faveur d'un particulier qui se jamais affirmé sa compétence sur les bulletins parlementaires pas non plus conclure que la Chambre des communes eût canadienne sur les droits de la personne. Enfin, on ne pouvait expressément le Parlement de l'application de la Loi ne renferme aucune disposition propre à soustraire législatives. Par ailleurs, la Loi sur le Parlement du Canada comme un absolu nécessaire à l'exercice des fonctions considéré l'immunité des communications avec les électeurs communes de Grande-Bretagne ni celle du Canada n'ont législative et délibérante. En outre, ni la Chambre des entraver la souveraineté du Parlement en tant qu'assemblée bulletins parlementaires par une cour de justice ne saurait avec assurance). Elle a fait observer que l'examen des pour permettre au législateur canadien de faire son travail de la nécessité (c'est-à-dire que l'immunité serait nécessaire une telle immunité pouvait être justifiée par le principe La Cour s'est ensuite penchée sur la question de savoir si

La Cour a également examiné l'argument selon lequel l'examen des bulletins parlementaires sous l'angle de la Loi canadisense sur les droits de la personne entretait en contradiction avec le principe de la séparation des pouvoirs, de même qu'avec le principe de la liberté d'expression en matière politique. Elle a rejeté ces arguments en grande partie pout les mêmes motifs qu'elle avait rejeté celui de l'immunité. Mais contextuels, par exemple l'incidence du ces arguments auraient sur les plaignants et la nature quasi constitutionnelle de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Enfin, la contextuels, par exemple l'incidence que ces arguments et la Loi canadienne sur les plaignants et la nature quasi constitutionnelle de la Loi canadienne sur les droits de la ces arguments est protégée par la Charte canadienne des droits et libertés ou inscrite ailleurs dans la Constitution, n'était pas absolue et inscrite ailleurs dans la Constitution, n'était pas absolue et

avait des limites reconnues.

la modification. Essentiellement, le plaignant alléguait dans la modification que sa déficience – qui fait qu'il a été écarté de son poste, selon sa plainte originale – est également à l'origine de sa libération des Forces canadiennes. En raison de ces caractères communs avec la plainte originale, la modification ne pouvait pas vraiment être considétée comme une « nouvelle plainte ».

En outre, de l'avis de la Cour, l'intimée n'a pas subi de préjudice en raison de la modification de la plainte. Rien dans la preuve ne porte à croire que l'intimée était incapable de se préparer en vue d'allégations supplémentaires ou d'y faire face. Pait notable, la libération du plaignant des Forces canadiennes avait été mentionnée dans le rapport d'enquête de la Commission canadienne des droits de la personne.

En outre, compre tenu du lien factuel étroit entre la plainte originale et la plainte modifiée, il n'était pas loisible à l'intimée de faire valoit qu'elle avait été privée des avantages procéduraux du processus d'examen et d'enquête de la Commission concernant cette modification.

Enfin, les règles de procédure du Tribunal n'exigent pas que le plaignant dépose un affidavit à l'appui de sa requête pour modifier la plainte. Ces nouvelles allégations devront être prouvées devant le Tribunal à l'audience.

### Dreaver et al. c. Pankiw 2006 CF 1544 Juge Lemieux [décision confirmée]

Les plaignants ont allégué que l'intimé avait fait preuve de discrimination lorsqu'en sa qualité de membre du Parlement, il avait distribué à ses électeurs un bulletin parlement, il avait distribué à ses électeurs un bulletin parlementaire renfermant des commentaires. Le président de la Chambre des communes à contesté la compétence communes à contesté la compétence des communes à contesté la plainte. Le Tribunal a réfuté l'objection du président et l'intimé a demandé un contrôle judiciaire de la décision.

La Cour fédérale a maintenu la décision du Tribunal. Elle s'est rout d'abord interrogée sur la question de savoir si la publication du bulletin parlementaire pouvait ne pas être

La Cour fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire en faisant valoir qu'elle était prématurée. Elle a fait observer que, en l'absence de circonstances particulières, les décisions interlocutoires prises par les tribunaux administratifs ne devraient pas être contestées tant que le Tribunal n'a pas rendu sa décision finale.

administratifs. relative à la preuve comme en rendent souvent les tribunaux la compétence, mais qu'il s'agissait plutôt d'une décision sur requête contestée par la plaignante ne portait pas sur des fonds publics. Enfin, la Cour a observé que la décision la preuve d'un préjudice supérieur à celui du gaspillage causerait un préjudice irréparable, la plaignante devait faire étayer l'allégation voulant qu'une audience complète lui avec le consentement de toutes les parties. En outre, pour souvent le signe d'un préjudice irréparable -, cela s'était fait procédure du Tribunal avait été suspendue - ce qui est contrainte que celle des autres plaideurs; même si la aurait à subir au cours de l'audience une plus grande n'a pas été jugé déterminant. Rien n'indiquait qu'elle plaignante doive composer avec une longue audience circonstances particulières dans l'espèce : le fait que la La Cour n'était pas convaincue de l'existence de

### Parent c. Canada (Forces canadiennes) 2006 CF 1313 Juge Blanchard [décision confirmée]

Le plaignant a présenté une requête devant le Tribunal visant une ordonnance de modification de la plainte afin d'inclure l'allégation que sa déficience avait joué un rôle dans la décision de l'intimée de le libérer. Le Tribunal a souscrit à la requête et l'intimée a demandé un contrôle judiciaire de la décision.

A l'issue du contrôle judiciaire, la Cour tédérale a maintenu la décision sur requêre du Tribunal. Elle a fair observer que le Tribunal avait la latitude voulue pour modifier une plainte afin de s'attaquer aux véritables litiges entre les parties, dans la mesure où aucune injustice n'était causée par la modification. Elle a également souligné que les faits à l'origine de la plainte initiale, notamment la déficience du paignant, sont les mêmes que ceux sur lesquels se fondait plaignant, sont les mêmes que ceux sur lesquels se fondait

qu'une ordonnance soir rendue supprimant dans la plainte route allégation se rapportant aux dispositions de la Loi se rapportant à la parité salariale. Le motif de la requête était que les autres renseignements fournis par la plaignante après que le Tribunal eut été saisi de la plainte avaient donné à la plainte une portée qui dépassait le champ d'application du renvoi de la Commission canadienne des droits de la personne. Le Tribunal a rejeté la requête, et l'intimée a demandé un contrôle judiciaire de la décision.

La Cour fédérale, tout en affirmant que la demande de contrôle judiciaire n'était pas prématurée, l'a rejetée sur le fond. Elle reconnaît que l'intimée n'a pas reçu tous les détails de la plainte avant que celle-ci ait été renvoyée au Tribunal par la Commission. Toutefois, ce retard était envisagé par la plainte initiale; il aurait dû être prévu par l'intimée et n'a donc pas eu pour effet de modifier ou de transformer la plainte. Les autres renseignements fournis par la plaignante n'étaient rien de plus qu'un complément, des précisions ou des éclaircissements sur la plainte.

Untimée exigesit un degré de formalisme dans l'articulation de la plainte, que ne requiert pas la Loi canadienne sur les droits de la personne ou la jurisprudence. En outre, l'intimée n'à pas contesté le renvoi de la plainte en soi. Elle n'a pas subi de préjudice en raison d'un processus de précision de la plainte qu'elle avait de route évidence roléré et approuvé au fil des années. Une fois en possession de tous les détails, elle savait quelle était la preuve à réfuter.

# Sherman c. Canada (Agence des douanes et du revenu) 2006 CF 715 Juge Mactavish [décision confirmée]

La plaignante, qui avait obtenu gain de cause lors de poursuites antérieures portant sur certains éléments connexes, a demandé une ordonnance qui aurait obligé le antérieure selon le principe de préclusions de la procédure question déjà tranchée. Le Tribunal a refusé d'accorder l'ordonnance et la plaignante a demandé un contrôle j'ordonnance et la plaignante a demandé un contrôle pudiciaire de la décision sur requête.

portant sur des questions de procédure, de preuve, de compérence ou de redressement. Le ratio des décisions sur requêre par rapport aux décisions sur le fond était similaire à celui de 2005, alors que le Tribunal avait rendu 37 décisions sur requêre et 11 décisions sur le fond.

Parmi les questions portées à l'attention du l'inbunal dans les décisions sur requêre de 2006, mentionnons des demandes de participation à l'instruction émanant de non-parties, des demandes de précisions complémentaires ou plus pertinentes, des objections fondées sur le principe de l'autorité de la chose jugée, des désaccords sur le lieu de l'instruction et une demande d'aijournement de l'audience en attendant l'issue d'une procédure pénale connexe. Deux décisions sur requêre portaient sur des questions de redressement qui sont au cœur du mandat du Tribunal, et une autre concernait l'impartialité du l'Iribunal et sa compétence à statuer.

L'incidence croissante des différends concernant ce qu'il convient ou non de divulguer est une tendance importante apparue en 2006. Le Tribunal continue de construire sa jurisprudence sur :

- le type d'information précis que les parties sont tenues de produire pour se donner mutuellement une notification adéquate de la preuve à réfuter;
- le degré de pertinence qui déclenche l'obligation de produire un document avant l'audience;
- l'exemption et la protection à juste titre de la divulgation de documents privilégiés.

Contrôle des décisions sur requête du Tribunal par la Cour fédérale

Alliance de la fonction publique du Canada (section locale 70396) c. Socièté du Musée canadien des civilisations 2006 CF 704 Juge Russell [décision confirmée]

La plaignante a allégué que l'intimée utilisait un plan d'évaluation des emplois sexiste qui ne prévoyait pas une rémunétation égale pour l'exécution de fonctions équivalentes au sens de la Loi canadienne sur les droits de la Loi canadienne sur les droits de la Loi canadienne sur les droits

n'aurait pas été lauréat du concours, même en l'absence de discrimination, et l'intimé a contesté la conclusion selon laquelle le concours était entaché de discrimination.

par des témoins. de prendre en compre de « simples impressions » exprimées Loi canadienne sur les droits de la personne permet au Tribunal favoritisme pouvait également être discriminatoire. Enfin, la loisible au Tribunal de conclure qu'un concours entaché de lui-même avait exprimé des craintes quant au racisme. Il était concours. Le Tribunal a également fait observer que l'intimé appartenant à une minorité visible ayant participé au éléments de preuve crédibles présentés par un autre candidat les agissements fautifs. Le Tribunal s'est appuyé sur les déterminer s'il y avait un élément discriminatoire dans était manifestement injuste, le Tribunal a essayé de circonstancielles. Après avoir découvert que le concours Tribunal était habilité à prendre en compte les preuves selon laquelle le concours avait été discriminatoire. Le La Cour fédérale a souscrit à la conclusion du Tribunal

Tourefois, la Cour fédérale a estimé que le Tribunal avait erré en concluant que le plaignant n'aurait pas été lauréat du concours, même en l'absence de discrimination. À son avis, le seuil de probabilité utilisé par le Tribunal était trop onéreux et le Tribunal aurait dû se satisfaire du fait qu'il y avait de « sérieuses possibilités » que le plaignant sorte lauréat du concours, plutôt que d'exiget des « preuves » de cette probabilité. Le fait que le Tribunal n'a pas réussi à faire une analyse juridique appropriée a privé le plaignant de la possibilité de présenter sa cause pour faire valoir ses droits à une réintégration et à des arrièrés. Cet aspect de la décision du Tribunal a été annulé et un autre de la décision du Tribunal se penchera à nouveau sur cette membre du Tribunal se penchera à nouveau sur cette que serie la matance]

### Décisions sur requête, objections et questions préliminaires

Le nombre de décisions sur requêre émises par le Tribunal a continué de grimper en 2006. Outre les 13 décisions rendues sur le bien-fondé des plaintes pour discrimination, le Tribunal a rendu 44 décisions sur requêre (avec morifs)

La Cour fédérale a confirmé la décision du Tribunal. En n'àvait pas été embauché, le Tribunal avait constaté de façon pertinente que le plaignant était responsable des difficultés rencontrées lors de l'acheminement de son curriculum vitae. En outre, le Tribunal avait reconnu à juste curriculum vitae. En outre, le Tribunal avait reconnu à juste d'embauche n'est nullement une preuve de discrimination. Les éléments de preuve montraient clairement que le plaignant ne possédait pas les qualifications requises pout le deuxième poste. Quant au troisième et au quatrième postes, le Tribunal s'est appuyé sur des preuves montrant que le plaignant n'avait pas l'expérience ou les qualifications nécessaires. Les raisons du Tribunal étaient précises, nocessaires. Les raisons du Tribunal étaient précises, nécessaires et étayées pat la preuve.

En ourre, le Iribunal n'a pas fait d'entorse à la justice naturelle dans ses interactions avec le plaignant. Il lui a expliqué la procédure et, s'il est intervenu fréquemment au cours de l'audience, ses interventions avaient pour but de préciser des points de droit et de procédure au plaignant. Le Tribunal a cherché à aider le plaignant à ne pas se mettre dans une situation susceptible de lui porter préjudice sour de l'audience. Il a essayé de faire en sorte que l'audience soit équitable pour les deux parties. En fin de l'audience soit équitable pour les deux parties. En fin de avait eu un préjugé contre lui était sans fondement; le avait eu un préjugé contre lui était sans fondement; le plaignant s'est plurôt montré critique à l'égard du Tribunal parce que celui-ci lui a donné tort.

### Brooks c. Canada (ministère des Pêches et Océans) 2006 CF 1244 Juge Kelen [décision confirmée; annulée]

Le plaignant a allégué qu'il avait été victime de discrimination en raison de sa race dans le cadre d'un concours organisé par l'intimé. Le Tribunal a estimé que cette allégation était fondée mais, avant de passer au stade du redressement, il a signalé aux parties que la preuve n'établissait pas qu'en l'absence de toute pratique discriminatoire le plaignant autait été lauréat du concours. Le plaignant a contesté la conclusion affirmant qu'il

procédure et non de droit, et le Tribunal devrait disposet d'une latitude raisonnable en matière de procédure, puisqu'il n'y avait pas entrave à la justice naturelle dans l'espèce.

Le fair que certains des éléments de preuve présentés par le plaignant peuvent ne pas être pertinents à l'espèce ne signifie pas que la décision de non-lieu était une erreur. En outre, malgré un exposé de ses motifs qui pourrait être interprété autrement, le Tribunal a conclu que la preuve du plaignant n'était pas suffisante et qu'en fait elle était si mince qu'elle n'avait autoun effet en droit. Ce faisant, il a appliqué le critère pertinent pour un non-lieu, c'est-à-dire le critère de l'absence de preuve prima facie en droit.

La Cour a également sourenu que le l'inbunal n'était pas renu d'offrir au plaignant des services d'interprétation à ses frais rour au long de la procédure. Rien dans la Loi ne l'exige, et la langue en question n'est pas une langue officielle du Canada. Le plaignant était représenté à l'audience par des personnes parlant à la fois l'anglais et l'espagnol. Le Tribunal lui a assuré des services d'interprétation lorsqu'il a présenté sa preuve. Rien ne l'empêchait de se faire accompagner de son propre interprète et rien ne prouvait qu'il était de son propre interprète et rien ne prouvait qu'il était de son propre interprète et rien ne prouvait qu'il était

Quant au droit constitutionnel à des services d'interprétation linguistique dans le cadre d'une audience, il ne s'agit pas d'un droit absolu, même dans le contexte du droit pénal. Il demeurait à la discrétion du Tribunal de déterminer s'il pouvait atteindre l'objectif de la Loi canadienne sur les droits de la personne en l'absence de services d'interprétation dans la proportion demandée. La décision du Tribunal a été juste et raisonnable dans les circonstances.

### Kasongo c. Financement agricole Canada 2006 CF 1067 Juge Beaudry [décision confirmée]

Le plaignant avait déposé une plainte alléguant qu'il avait fait l'objet de discrimination à l'emploi en raison de sa race, de son origine nationale ou ethnique et de sa situation de famille, lorsqu'il s'était vu refuser un emploi à quatre postes différents sur lesquels il avait postulé. Le Tribunal a jugé la plainte non fondée et le plaignant a demandé un contrôle judiciaire.

cours fédérales, le calcul des frais de justice doit prendre en compte, dans tout redressement, les offres écrites de règlement présentées par l'une des parties auparavant.

Ot, dans l'espèce, le Tribunal avait refusé de prendre en compre deux offres de règlement de l'intimé. L'une des qu'elle ne renfermait pas de reconnaissance de responsabilité; l'autre n'avait pas non plus été prise en compre par le l'inbunal parce qu'elle n'indiquait pas que son rejet par le l'autre n'avait pas non plus été prise en compre par le l'autre n'avait pas non plus été prise en compre par le l'autre n'avait pas non plus été prise en compre par le l'autre n'avait pas non plus été prise es droits futurs sur les dépens, s'il gagnait sa cause. La Cour a estimé que rien dans les règles n'impose de telles conditions pour des offres de règlement et que, par conséquent, le Tribunal a de règlement et que, par conséquent, le Tribunal a erré en omettant de prendre en compre ces offres.

### Filgueira c. Garfield Container Transport Inc. 2006 CF 785 Juge Hughes [décision confirmée]

[Appel en instance]

A l'audience, il a fallu déterminer si le plaignant (dont la langue maternelle était l'espagnol) avait droit à des services d'interprétation au cours de l'audience. Le Tribunal a ordonné qu'on lui accorde des services limités d'interprétation. À la fin de la présentation de la preuve du plaignant, l'intimé a introduit une requête de non-lieu, que le Tribunal lui a accordée, rejetant sommairement la plainte. Le plaignant a demandé un contrôle judiciaire concernant ces questions.

La Cour fédérale a maintenu les décisions du Tribunal, statuant que le Tribunal avait compérence pour accéder à la requêre de non-lieu. En vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, les parties ont le droit de présenter un intimé ne peut être contraint de présenter une preuve, mais ce n'est pas une obligation. En particulier, un intimé ne peut être contraint de présenter une preuve sur la preuve de l'intimé). Par conséquent, un intimé à s'appuyer sur la preuve de l'intimé). Par conséquent, un intimé à l'ouverture de sa cause peut demander au Tribunal de rendre une décision fondée exclusivement sur la preuve du plaignant. En outre, il était loisible au Tribunal de donner à l'intimé la possibiliré de produire une preuve, s'il n'avait pas accédé à la requêre de non-lieu. Il s'agit d'une question de accédé à la requêre de non-lieu. Il s'agit d'une question de

de prendre en compre son manque de succès à obtenir un posre de cadre supérieur lorsqu'il avait posé sa candidature dans des situations où la discrimination n'avait pas cours.

Sur la question des dommages non pécuniaires, la Cour a sourenu que le Tribunal avait refusé à juste titre de donner un effet rétroactif aux modifications apportées à la Loi palsond des montants à payer pour ce genre de dommages. En outre, le Tribunal n'a pas erré en refusant d'accorder des intérêts sur ces dommages puisqu'ils autaient dépassé le maximum applicable. [Appel en instance]

### Brooks c. Canada (ministère des Pèches et Océans) 2006 CF 500 Juge Blais [décision annulée en partie]

Le Tribunal avait estimé que la plainte était fondée et il avait ordonné à l'intimé de verser une certaine somme d'argent pour permettre au plaignant d'acquirter ses frais de justice. L'intimé a cherché à obtenir un contrôle judiciaire de l'ordonnance de redressement, contestant à la fois la compétence du Tribunal à rendre une telle ordonnance et son évaluation du montant de l'indemnisation.

La Cour fédérale a conclu que le Tribunal érait compérent pour rendre une ordonnance adjugeant des dépens. Elle a décidé de se conformer à un précédent récent qui avait examiné la jurisprudence en dérail et avait conclu que le accorder des dépens correspondant aux frais d'avocat et accorder des dépens correspondant aux frais d'avocat et pintabunal avait implicitement la compérence voulue pour painte frais juridiques engagés pour déposer une plainte pour discrimination; il s'agit des « dépenses effectuées par la victime en raison de la pratique discriminatoire » par la victime en raison de la pratique discriminatoire »

En outre, la Cour a estimé que les frais juridiques admissibles en vue de l'indemnisation incluaient également les coûts pour retenir les services d'un avocat, c'est-à-dire le coût de l'instance devant le Tribunal. La Cour a estimé, toutefois, que le Tribunal avait erré en calculant le montant des dépenses, faisant observer qu'en vertu des règles des

Contrôle des décisions du Tribunal par la Cour fédérale

### Chopra c. Canada (Santé Canada) 2006 CF 9 Juge Phelan [décision confirmée]

Bien que le Tribunal air statué que la plainte était fondée, en accordant un redressement il a refusé de rendre une ordonnance exigeant que le plaignant soit réintégré à certains postes comme il le demandait. Le Tribunal n'a pas non plus accordé le plein montant demandé pour la perte salatiale ni de dommages non pécuniaires. Le plaignant a demandé un contrôle judiciaire.

La Cour fédérale a maintenu la décision du Tribunal. Elle a estimé que le Tribunal était habilité à réduire des deux tiers l'indemnisation pour perre de salaire, afin de tenir compre du fair que le plaignant aurait vraisemblablement partagé un poste intérimaire avec deux autres candidats, par roulement. Cette hypothèse était étayée par la preuve.

En outre, le Tribunal était habilité à réduire des deux tiers la réclamation du plaignant pour perte de salaire entraînée par son incapacité à obtenir un poste d'une durée indéterminée parce qu'il n'a pas pu être établi que le plaignant aurait eu l'emploi, en l'absence de discrimination. Le Tribunal était également habilité à considérer que la période d'indemnisation prendrait fin après aix ans : le plaignant ayant manqué à son obligation de limiter les dommages, toute période plus longue au titre de la perte découlant de la discrimination n'était pas raisonnablement prévisible.

Le Tribunal n'a pas erré en refusant de nommer le plaignant à un poste de cadre supérieur. Les éléments de preuve montraient que le plaignant n'avait pas de possibilités sérieuses d'obrenit un tel poste puisqu'il n'avait pas toutes les qualifications requises. De même, c'est à juste titre que le Tribunal n'a pas accepté la demande d'indemnisation du plaignant pour la perte d'autres postes de haut niveau, pour les morifs que ces éventualités étaient trop éloignées ou spéculatives. Le Tribunal était en droit de mettre en doute la preuve du plaignant concernant l'avenit de son doute la preuve du plaignant concernant l'avenit de son cheminement professionnel. Il était également en droit

Date de la décision

01/12/2006

Membre instructeur J. Lloyd

Propagande haineuse

Plainte accueillie

### Warman c. Western Canada for Us et Babr 2006 TCDP 52

Le plaignant a allégué que les intimés s'étaient livrés à une pratique discriminatoire en transmettant sur Internet des messages susceptibles d'exposer des personnes à la haine et au mépris en raison de motifs de distinction illicites. Le Tribunal a accueilli la plainte, faisant observer que les pages contestées présentaient les Juifs comme des gens immoraux s'appliquant à dominer le monde et encourageaient leur extermination. Elles présentaient les Moirs comme étant primitifs, infantiles et ignorants. Les documents ciblant les Canadiens autochtones les décrivaient comme des parasites, alteoliques et joueurs invétérés, débauchés, pauvres, illettrés et violents. Deux textes sur les homosexuels appelaient à leur extermination (et il en allait de même des personnes ayant une déficience mentale) et leur refusaient la qualité d'êtres humains.

Le Tribunal a examiné les preuves présentées par un enquêteur de police qui a été en mesure de confirmer l'identité de l'intimé comme étant le gestionnaire du site Web contesté et l'auteur de certains des textes affichés. L'enquêteur était parvenu à cette conclusion en grande partie en comparant l'information transmise par l'auteur à celle obtenue à partir d'un interrogatoire de l'intimé en personne et de la saisie de ses ordinateurs. D'autres textes affichés sous un pseudonyme connu pour être celui de l'intimé ont révélé qu'il avait joué un rôle déterminant dans la création du site vévélé qu'il était l'auteur de deux des textes contestés. L'explication de l'intimé selon révélé qu'il était l'auteur de deux des textes contestés. L'explication de l'intimé selon pour lui n'était pass crédible. En outre, il a également été prouvé que la personne morale intimée, dans son association avec le site Web, avait transmis les documents morale intimée, as son association avec le site Web, avait transmis les documents contestés. Le Tribunal a ordonné aux intimés de cesser la pratique discriminatoire et de payer une amende.

d'une certaine ouverture d'esprit à leur égatd. Les messages véhiculaient ainsi l'idée que les Moirs et les Autochtones étaient tellement répugnants que les Canadiens de race blanche ne pouvaient et ne devaient pas les fréquenter. Certains des messages associaient les membres des groupes identifiables à des rebuts, à une sous-humanité et à la dépravation. En leur refusant tout caractère humain, les messages créaient un climat propice au mépris.

Par silleurs, le degré de violence et de vulgarité du langage utilisé a amené le Tribunal à conclure que les messages de l'espèce étaient susceptibles d'exposer les membres des groupes identifiables à la haine et au mépris. Le climat créé par de tels propos est celui d'un profond mépris pour l'estime de soi des membres des groupes identifiables. La banalisation et la glorification des tragédies dont il est question dans les messages créent un climat de dérision et de mépris qui rend les membres des groupes identifiables susceptibles d'être exposés à ces sentiments.

Certains des messages affichés invitaient les lecteuts à faire part de leurs expériences négatives avec les Autochtones, dans le but de les inciter à « passet à l'action ». Même si l'auteur ne précise pas ce qu'il entend par « passet à l'action », le message donne à messages contestés concernant les Canadiens autochtones et les Juifs essayaient de susciter chez les lecteurs des sentiments d'indignation à l'idée d'être spoliés et dupés par des individus peu recommandables. En agitant tous ces spectres, les messages créent un climat propice à la fomentation de la haine et du mèpris à l'égard des membres des groupes qu'ils attaquent.

Il ne fait aucun doute que les documents présentés au cours de l'audience de l'espèce et tirés des deux sites Web en cause étaient susceptibles d'exposer les membres des groupes identifiables à la haine ou au mépris. Les éléments de preuve non contredits présentés par le plaignant et la Commission canadienne des droits de la personne au cours de l'audience ont établi que l'intimé avait transmis la propagande haineuse présentée au cours de l'audience. La Commission a présenté en preuve le témoignage d'un membre du service de police d'Edmonton, un formulaire de déclaration de témoin dûment rempli et signé par l'intimé, ainsi que le témoignage fourni par le plaignant.

Le Tribunal a conclu que la Commission avait produit des preuves crédibles qui étayaient son allégation voulant que l'intimé a communiqué sur Internet la propagande haineuse contestée. L'intimé n'a pas articulé une défense susceptible de réfutet la preuve de la Commission. Le Tribunal a estimé que la plainte était fondée et a ordonné que l'intimé cesse de transmettre des messages du même type que ceux visés par la plainte. Le Tribunal a également ordonné que l'intimé verse une amende de 7 500 \$.

Forces canadiennes était discriminatoire. Les Forces canadiennes n'ont pas démontré qu'elles auraient eu à subir une contrainte excessive pour répondre aux besoins de M. Buffett et des autres membres de sexe masculin ayant un problème d'infertilité. Le Tribunal a estimé que le coût de l'accommodement, selon les estimations de l'intimée, était exagéré et que les Forces canadiennes n'avaient produit aucune preuve concernant leur financement ou leur budget à l'époque où la demande de prise en charge de M. Buffett a été rejerée. Il était par conséquent impossible à l'époque d'évaluer de manière fiable les répercussions des coûts additionnels qui auraient découlé de l'élatgissement de la politique. La plainte a été jugée fondée et l'intimée a reçu l'ordre de prendre en charge le traitement, sous réserve des recommandations a reçu l'ordre de prendre en charge le traitement, sous réserve des recommandations du médecin du plaignant.

Date de la décision 26/10/2006

Membre instructeur K. Jensen

Propagande haineuse

Plantie acousting

### Marman c. Kouba 2006 TCDP 50

protondément.

Dans le cadre de certe planne, le Iribunal devair déterminer si M. Kouba sous les pseudonymes « proud18 » et « WhiteEuroCanadian » communiquair de la propagande haineuse sur Internet, et ce, en contravention avec le paragraphe 13(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

rachetant leurs défauts, au point qu'il était justifié de les hair et de les mépriser et n'indiquaient d'aucune taçon que ces personnes pouvaient possèder des qualités messages contestés décrivaient ces groupes en des termes systématiquement dévalorisants documents de l'espèce étaient qualifiés de dangereux ou de violents par nature. Tous les légitimisaient la haine envers les membres de ces groupes. Lous les groupes ciblés par les émotions et en les canalisant vers les groupes identifiables, les messages suscitaient et ainsi un exutoire aux puissantes émotions négatives qu'ils suscitent. En exploitant ces également aux lecteurs des boucs émissaires pour les problèmes du monde, offrant membres de ces groupes à de profonds sentiments de haine. Les messages fournissaient violentes et criminelles. Ces messages étaient indubitablement de nature à exposer les femmes et les personnes vulnérables pourraient être victimes de leurs pulsions sexuelles identifiables de prédateurs sexuels et en brandissant le spectre que les enfants, les calomniaient les Canadiens autochtones, les Noirs et les Juifs, en qualifiant ces groupes que, au Canada, la majorité des crimes sont commis par des Autochtones. Ses messages des informations de presse pour justifier l'affirmation raciste gratuite et sans fondement Lauteur des messages contestés transmettait ce qu'il appelait des « faits authentiques » et

En outre, les messages contestés véhiculaient l'idée qu'il était inutile de s'attendre à ce que les membres de ces groupes se conduisent de façon civilisée, qu'ils respectent les lois ou soient productifs et ils se moquaient des lecteurs qui pourraient faire preuve

#### BAPPORT ANNUEL 2006

calculées au taux actualisé applicable aux employés à plein temps, et elle a demandé leur rajustement au taux supérieur. Elle désirait également qu'on lui verse un montant supplémentaire correspondant aux congés de maladie qui étaient censés s'accumuler au cours de son congé de materniré. Lorsque l'intimé a refusé d'accédet à sa demande, la plaignante a allégué qu'il s'agissait de discrimination au sens de l'article 7 de la Loi connditenne sur les droits de la personne.

En rejetant la plainte, le Tribunal a mentionné que la plaignante était essentiellement en congé non rémunéré et qu'en conséquence elle ne pouvait pas comparer sa situation à celle des employées régulières qui n'étaient pas enceintes et qui n'étaient pas en congé non rémunéré. Ces employées percevaient leur travail, ce qui n'était pas le cas de la plaignante. Alors qu'un employé en exercice pouvait s'attendre à être remboursé de la rémunération retenue au titre du avant la fin de l'année, la plaignante ne se trouvait pas dans une situation comparable. De même, le refus de verset à la plaignante un montant d'argent correspondant à ses prestations de congés de maladie accumulés et non utilisés n'a pas non plus été jugé discriminatoire. La plaignante ne pouvait se comparer à un employé qui accomplissait son travail et accumulait en conséquence des prestations.

### Buffett c. Forces armées canadiennes 2006 TCDP 39 – contrôle judiciaire en instance

Le plaignant a allégué que les Forces canadiennes l'avaient privé d'un avantage en matière d'emploi en refusant de prendre en charge une procédure de procréation médicale assistée (fécondation in vitro). Il a prétendu que ce refus constituit un traitement différent et préjudiciable fondé sur as déficience (infertilité masculine), son sexe et sa siruation de famille, en contravention avec l'article 7 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il a fait valoit que le refus des Forces canadiennes de prendre en charge la procédure de procréation médicale assistée repose sur une politique en charge la procédure de procréation médicale assistée repose sur une politique en charge la procédure de procréation médicale assistée repose sur une politique

Le Tribunal a estimé que la plainte de M. Buffett était fondée. La politique de soins de santé des Forces canadiennes offre un service financé par les deniers publics aux femmes membres des Forces canadiennes qui ont un problème d'infertilité, lequel prévoit également la participation de leur partenaire masculin, même lorsque ces canadiennes ne sont pas membres des Forces canadiennes. En revanche, les Forces canadiennes n'offrent pas cet avantage à un homme membre ayant des problèmes d'infertilité pour le morif que la procédure impliquant la partenaire féminine est d'infertilité pour le morif que la procédure impliquant la partenaire féminine est la participation d'un homme et d'une femme. Vue sous cet angle, la politique des la participation d'un homme et d'une femme. Vue sous cet angle, la politique des

Date de la décision

Membre instructeur
A. Hadjis

Emploi Forces armées canadiennes

annangsi musia

soupçonneuse et sur ses gardes, et elle voulait que les choses se passent comme elle le souhaitait. Le Tribunal a routefois estimé que la bande ne s'était pas acquitrée de son obligation de trouver des accommodements.

L'intimée était tenue de prendre en compre la situation de la plaignante et son état pour chercher une forme d'accommodement pertinente. Un employeur qui se montre hostille à l'égard d'une personne qui vient de subit une épreuve majeure pour sa santé ou un choc psychologique et qui lui envoie clairement un message indiquant qu'elle n'est pas la bienvenue ne respecte probablement pas l'obligation de trouver des accommodements. En négligeant de négocier de bonne foi, l'intimée a agi de façon discriminatoire contre En négligeant de négocier de bonne foi, l'intimée a sgi de façon discriminatoire contre pas la plaignante aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

à la plaignante des dommages au titre de la première plainte. conséquence, le Tribunal a rejeté la plainte faisant état de représailles, mais accordé les parties, y compris des enjeux d'ordre administratif, électoral et politique. En jugée crédible. Il y avait un trop grand nombre d'autres sources de conflit entre Conseil de congédier la plaignante constituait une forme de représailles n'a pas été tout simplement plus travailler ensemble. Laffirmation selon laquelle la décision du reflétait l'animosité croissante entre le Conseil et Mme Schuyler. Les parties ne pouvaient la décision d'ordonner à Mme Schuyler de ne pas assister aux réunions du Conseil Conseil a eu le sentiment que M<sup>me</sup> Schuyler avait dépassé les bornes, si bien que Mme Schuyler et le Conseil de bande, le Tribunal a accepté la preuve voulant que le nue bartie extérieure de comprendre l'ampleur et l'intensité du conflit opposant si ce n'est le témoignage personnel de Mme Schuyler. Même s'il était difficile pour constituaient des mesures de représailles. Or, il n'y a pas de preuve réelle de représailles, mesures prises par la bande contre Mme Schuyler, y compris sa mise à pied par la suite, avait déposé une première plainte. A cet égard, le Tribunal devait déterminer si les La seconde question portait sur les représailles contre la plaignante du fait qu'elle

Date de la décision 29/08/2006

Membre instructeur K. Cahill

iolqm3

Conseil des Montagnais de la Romaine

Plainte rejetée

### Bernatchez c. Conseil des Montagnais de la Romaine 2006 TCDP 37

La plaignante a enseigné dans une école dirigée par l'intimé. Les enseignants permanents à plein temps de cette école ne travaillent que 200 jours par an, mais ils sont rémunérés tout au long des mois d'été à un taux quotidien actualisé, afin que leur rémunération s'étale sur une période de 12 mois (260 jours). Toutefois, les employés à temps partiel ou contractuels sont rémunérés sur la base d'un taux quotidien calculé à temps partiel ou contractuels sont rémunérés sur la base d'un taux quotidien calculé à temps partiel ou contractuels sont rémunérés sur la base d'un taux quotidien calculé à temps partiel ou contractuels sont rémunérés sur la base d'un taux quotidien calculé à

La plaignante, qui est une enseignante à plein temps, a pris un congé de maternité, la plaignante a suivi d'un congé parental. Alors qu'elle était en congé de maternité, la plaignante a teçu des prestations qui ont été majorées par son employeur. Ces prestations ont été

d'accommodement ne survient que lorsque sa participation est requise pour formuler une politique d'accommodement et aucune autre solution raisonnable au problème n'autait été trouvée ou n'autait pu taisonnablement être trouvée.

Le CM n's pas démontré qu'il était incapable de répondre aux besoins de  $M^{me}$  Hoyt au cours de sa grossesse ou de ses problèmes de garde d'enfants sans subit une contrainte excessive. Tout indique que  $M^{me}$  Hoyt a éré traitée de façon différente et préjudiciable comparativement aux autres employées qui n'étaient pas enceintes. Le fait que le CM a omis de fournir un accommodement taisonnable à  $M^{me}$  Hoyt entre la mi-février et la fin mai 2002, alors que d'autres employés avaient obtenu des mesures d'accommodement sans peine, est suffisant pour établir la preuve qu'elle a été victime de discrimination.

Le Tribunal a estimé que M<sup>me</sup> Hoyt avait été victime de discrimination fondée sur le sexe et sur la situation de famille, en contravention avec l'article 7 de la Loi, et que le CM n'avait pas démontré que l'absence d'accommodement de sa part était fondée sur une exigence professionnelle justifiée.

### Schuyler c. Nation des Oneidas de la Thames 2006 TCDP 34

Karen Schuyler est membre de la Nation des Oneidas de la Thames du sud de l'Ontario. Elle occupait un poste administratif supérieur au sein de l'administration de la bande lorsque les médecins ont diagnostiqué un cancer nécessitant son hospitalisation. Après son congé de l'hôpital, M<sup>me</sup> Schuyler a informé la bande qu'elle désirait reprendre son travail à temps partiel. Sa demande n'a pas été acceptée et elle a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne dans laquelle elle alléguait que la bande n'avait pris aucune mesure d'accommodement à son égard.

Lorsque M<sup>me</sup> Schuyler a repris son travail par la suite, ses relations avec le Conseil lui de bande ont continué de se dégrader. Elle avait l'impression que le Conseil lui en voulait d'avoir déposé la première plainte et qu'il exerçait des représailles à son endroit. Après une série d'événements plutôt difficiles, M<sup>me</sup> Schuyler a été congédiée, ce qui l'a amenée à dérerminer si l'intimée avait fait preuve de discrimination à trancher consistait à dérerminer si l'intimée avait fait preuve de discrimination contre M<sup>me</sup> Schuyler en refusant l'accommodement demandé. Cette plainte a été facilement étayée; la bande ne tenait pas vraiment à ce qu'elle reprenne son activité et de lui a fait savoir clairement de différentes façons. Un employeur sincèrement désireux de trouver les accommodements requis se serait donné beaucoup plus de mal pour essayet de trouver une solution satisfaisante pour les deux parties. Le Tribunal a compris qu'il s'agissait d'une situation difficile de part et d'autre : M<sup>me</sup> Schuyler était compris qu'il s'agissait d'une situation difficile de part et d'autre : M<sup>me</sup> Schuyler était

Date de la décision 18/08/2006

Membre instructeur P. Groarke

Emploi Nation des Oneidas de la Thames

Une plainte accueillie et une plainte rejetée

L'extrême méchanceté et l'extrême malveillance de l'aureur à l'égard des groupes visés sont présentes dans tous les messages. Leur contenu dénie toute humanité aux membres de ces groupes en donnant à penser que les victimes n'ont aucune qualité qui rachèterait leurs défauts. Les messages incitaient les lecteurs à la violence, voire au meurtre. Le prétendu humour que l'on y retrouve traite délibérément les personnes qui en font les frais avec condescendance et mépris et les considère inférieures. Le mépris des personnes appartenant à un groupe identifiables d'exposet à la haine ou au mépris des personnes appartenant à un groupe identifiable sur la base d'un motif de distinction illicite. Les messages étaient aussi ignobles qu'on peut l'imaginer et non seulement discriminatoriers à l'égard des victimes qu'ils ciblaient mais également on aculement discriminatorier à l'égard des victimes qu'ils ciblaient mais également on aculement discriminatorier et de s'abstenit contre l'intimé, qu'il a également condamné ordonnance de cesser et de s'abstenit contre l'intimé, qu'il a également condamné à payer une amende de 1 000 \$.

Date de la décision

Membre instructeur

iolqm3

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

smisnoor annen

### Hoyt c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada 2006 TCDP 33 – contrôle judiciaire en instance

M<sup>me</sup> Hoyr est tombée enceinte alors qu'elle était à l'emploi de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le CM) et elle a commencé à avoir certaines douleurs et certains malaises au travail. Son médecin l'a examinée et il a écrit par la suite une lettre au CM expliquant que M<sup>me</sup> Hoyt, en raison de sa grossesse, avait besoin que certaines modifications soient apportées à son travail. Le médecin recommandair expressément que M<sup>me</sup> Hoyr évite les situations dangereuses et les activités ardues, et qu'elle travaille des heures régulières. En réponse à cette notification, le CM a informé M<sup>me</sup> Hoyr qu'elle devait rentret chez elle en congé sans solde et lui a fait par la suite trois offres d'accommodement. La première transgressait au moins l'une des restrictions médicales formulées par le médecin. La deuxième ne répondait pas au besoin d'accommodement de M<sup>me</sup> Hoyr puisqu'elle soulevait des préoccupations relatives à la sécurité et à l'ancienneré, et la troisième offre ne lui permettait pas, même temporairement, de répondre aux besoins de garde de ses enfants.

M<sup>me</sup> Hoyr a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, alléguant que le CN ne lui avait pas fourni un accommodement tenant compre de sa grossesse et de ses obligations parentales. Elle faisait valoit dans sa plainte que le CN avait par conséquent exercé à son endroit une discrimination fondée sur le sexe et sur la situation de famille, en contravention avec l'article 7 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le Tribunal a estimé qu'aucune des offres du CM ne répondait aux besoins de  $M^{me}$  Hoyr. En outre, il a estimé que le syndicat n'avait pas entravé les efforts d'accommodement fairs par le CM. L'obligation d'un syndicat de faciliter les mesures

d'accommodement devait être considérée en tenant compre de la nécessité de respecter les valeurs architecturales et esthétiques du site en question. Le Tribunal a ordonné aux parties d'amorcer un nouveau processus de consultation et d'accommodement conformément à la décision.

### Warman c. Harrison 2006 TCDP 30

Dans sa plainte, M. Warman prérendait que M. Harrison commettait un acte discriminatoire contre des personnes ou des groupes de personnes en raison de leur religion, leur race, leur couleur et leur origine nationale ou ethnique en diffusant de façon répétée sur un site Web des messages susceptibles d'exposer les Italiens, les Mexicains, les Portoricains, les Haïtiens, les francophones, les Moirs, les Autochtones, les personnes de l'Asie de l'Est, les personnes qui ne sont pas de race blanche et les les personnes de l'Asie de l'Est, les personnes qui ne sont pas de race blanche et les loi canadienne sur les droits de la personne.

M. Harrison a assisté au début de l'audience. Il avait demandé à être représenté par sa conjointe de fait, M<sup>me</sup> Holmes, mais moins de 90 minutes après le début de l'audience, alors que M. Warman témoignait, M. Harrison s'est mis à vociférer contre le témoin, obligeant le Tribunal à suspendre la séance. M. Harrison est ensuite sorti précipitamment de la salle d'audience en proférant des obscénités contre M. Warman. A la reprise de l'audience, ni M. Harrison ni M<sup>me</sup> Holmes n'étaient présents. Le pour l'informer que l'audience reprendrait à la date indiquée et que, s'il ne se présentait pas, le Tribunal procéderait en son absence. Le Tribunal avait pas l'audience. Le Tribunal avait dont que M. Harrison ne participerait pas à l'audience. Le Tribunal savait donc que M. Harrison et sa représentante, M<sup>me</sup> Holmes, avaient été prévenus de la terprise des audiences et qu'ils avaient choisi de ne pas y participer.

M. Harrison n'a pas témoigné et n'a appelé personne à témoigner. Le Tribunal a considéré qu'il était l'auteur de certains messages affichés aut le site Web « Freedomsite » et de ceux affichés dans le forum de discussion appelé « Yoderanium ». Comme une preuve prima facie avait été établie pat le plaignant que M. Harrison avait affiché ces messages, dans les circonstances de l'espèce, il était légitime que le Tribunal tite une conclusion défavorable de la décision de l'intimé de n'offrit aucune défense. Il ne faisait aucun doute, aux yeux du Tribunal, que ces messages étaient susceptibles d'exposer des personnes qui ne sont pas chrétiennes, de race blanche ou d'ascendance anglaise à la haine ou au mépris. Ces personnes ont été tournées en ridicule et exposées au ressentiment, à l'hostilité et à la violence, ce qui crée un climat propre à noutrir de la haine ou du mépris à leut égard.

Date de la décision 15/08/2006

Membre instructeur M. Doucet

Propagande haineuse

əlikəncəs əlideli

Date de la décision 06/06/2006

Membre instructeur P. Groarke

Services

Commission de la capitale nationale Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Allendan demalli

Brown c. Commission de la capitale nationale et Iravaux publics et Services gouvernementaux Canada 2006 TCDP 26 – contrôle judiciaire en instance

Le plaignant a allégué que la Commission de la capitale nationale (CCM) avait fait preuve de discrimination à son égard quand elle lui a refusé l'accès à des services en ne prenant aucune mesure d'accommodement pour composer avec sa déficience (personne en fauteuil roulant), et ce, en contravention avec l'article 5 de la Loi canadienne sur les daoits de la personne. La plainte précisait que la présumée discrimination « se poursuit roujours ». Les escaliers de la rue York sont le service auquel il est fait allusion dans la plainte. Ces escaliers de la rue York sont le service auquel il est fait allusion dans la plainte. Ces escaliers se trouvent à l'intersection de la rue York et de la promenade plainte. Ces escaliers se trouvent à l'intersection de la rue York et de la promenade Commission canadienne des droits de la personne ont fait valoit que les personnes incapables de gravit les marches ne pouvaient se tendre à l'avenue Mackenzie, située au sommet de l'escaliet, à partit de la promenade Jussex, située au bas des marches.

Le Tribunal a estimé que la CCM était tenue par la Loi de prévoir une mesure d'accommodement au point de subir une contrainte excessive, dans le voisinage immédiat des escaliers. L'accès par ascenseur qui est offert à ceux qui ne peuvent pas monter les escaliers n'est pas suffisamment près du site pour constituer un accommodement acceptable, puisqu'il obligation de fournir un accommodement d'autres ne font pas. En outre, l'obligation de fournir un accommodement inclut l'obligation de participer à un véritable dialogue avec les parties requérant un accommodement – afin de demander des précisions et de consulter les autres parties, dont le plaignant – et de poursuivre la consultation jusqu'à ce que toutes les solutions d'accommodement raisonnable soient épuisées. Le Tribunal a également estimé d'accommodement raisonnable soient épuisées. Le Tribunal a également estimé foi à ces consultations et à accepter une offte d'accommodement raisonnable. Or, il est impossible de savoir où aurait mené une série de consultations transparentes, il est impossible de la collaboration, puisqu'il n'y en a pas eu. tenues sous le signe de la collaboration, puisqu'il n'y en a pas eu.

Le Tribunal a estimé que la CCM avait l'obligation de rendre accessibles les escaliers de la rue York, jusqu'au point défini dans la Loi, et qu'elle était tenue notamment d'explorer la possibilité d'utiliser un édifice adjacent pour y installer un ascenseur. Ot, l'édifice adjacent appartient à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, ministère qui, avec la CCM, était tenu à la fois de coopérer au cours de l'enquêre et de participer aux consultations, puisque les deux organismes sont des créations de l'État. Le Tribunal a estimé que les deux intimés avaient failli à leurs obligations.

Compre tenu de la vocation particulière de la CCM, le Tribunal a également estimé qu'en déterminant la notion de contrainte excessive, dans l'espèce, l'obligation

avait exercé une discrimination contre lui en raison de sa déficience, en contravention avec l'article 7 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le Tribunal a estimé que le CM avait effectivement refusé de continuer d'employer M. Audet, du fait de sa déficience. Pour le Tribunal, la question consistait à déterminer si le CM avait pris des mesures pour répondre aux besoins particuliers du plaignant en point de subit une contrainte excessive. Le Tribunal a estimé que la norme adoptée en milieu de travail par le CM, laquelle avait empêché M. Audet de retrouver son poste jugé essentiel pour la sécurité tant qu'il ne s'était pas écoulé cinq années sans crise d'épilepsie, répondait à un objectif ayant un lien rationnel avec l'accomplissement des fonctions de l'emploi, et que cette norme avait été adoptée de bonne foi par le CM qui la jugeait nécessaire pour assurer l'exploitation du réseau ferroviaire. Mais il a aussi considéré que l'employeur n'avait pas établi de façon convaincante que son refus de fournit des accommodements à M. Audet lui aurait imposé une contrainte excessive.

Près de quarre mois après avoir déposé sa plainte pour arteinte aux droits de la personne, M. Auder a reçu pour la première fois une lettre du CN avait pris contact messure d'accommodement. L'agent de gestion du risque du CN avait pris contact avec lui pour lui demander de se présenter à une entrevue et de faire un test pour un se présenter à l'entrevue et de faire les tests, mais ses résultats ont été très médiocres et, se présenter à l'entrevue et de faire les tests, mais ses résultats ont été très médiocres et, past conséquent, on ne lui a pas offert de formation ni de poste. Par la suite, le CN lui a fait trois autres propositions d'accommodement, qui pour une taison ou une autre n'ont pas abouti à une offre concrète.

Touretois, le Tiribunal a estimé que l'intimée n'avait pas exploré différentes options d'accommodement valables (notamment la formation de M. Audet pour qu'il occupe un autre poste). Le Tribunal a également estimé que le CM avait fait preuve de mauvaise foi en suggérant que M. Audet et le syndicat, Travailleurs unis des renaports, auraient dû être plus diligents dans la recherche d'accommodements : la preuve a clairement indiqué qu'à partir de 2002, M. Audet et son délégué syndical, M. King, avaient supplié le CM d'essayet de fournit des accommodements et que le CM n'avait eu de réaction ou d'initiative que bien après que M. Audet eut déposé sa plainte pour atteinte aux droits de la personne. Le Tribunal a statué que le CM avait l'effectif pour des raisons de déficience sans justification valable en vertu de la Loi. La plainte est donc accueillie et lui donne droit à une indemnisation pour perre pécuniaire et non pécuniaire. Le Tribunal a ordonné à l'intimée de réintégret M. Audet dans et non pécuniaire. Le Tribunal a ordonné à l'intimée de réintégret M. Audet dans son service à la première possibilité raisonnable.

violents et menaçants et ils exhortaient les autres à épouser leurs idéces. Ils tentaient également de justifiet, d'expliquer et de légitimer les actes de violence commis contre ces personnes. Ce faisant, ils exposaient les groupes auxquels ils s'attaquaient, les rendant plus vulnérables à la haine, au mépris, voire à la violence. Le Tribunal a conclu que les messages contestés étaient susceptibles d'exposer les personnes de confession juive, celles qui ne sont pas de tace blanche et les personnes d'origine africaine à la haine ou au mépris.

Bien que le plaignant ne soit pas juif, certains des messages l'attaquaient directement. Il était qualifié de « méchant Juif acide », d'homme « soupçonné d'être juif », de « M. Vermine » ou tout simplement de « Juif », et il était allégué que, comme tous les autres Juifs (selon l'intimé), le plaignant extorquait de l'argent aux Canadiens de race blanche et supprimait la liberté d'expression. La photo de M. Warman était affichée avec l'Étoile de David imprimée aut son front, évoquant une cible, avec la mention « Mes ennemis ».

Ayant conclu que cette conduite constituait bel et bien un acte de représailles contre le plaignant, le Tribunal a rendu en conséquence une ordonnance de cesser et de s'abstenir enjoignant à l'intimé de cesser d'exercer des représailles contre le plaignant qui avait déposé la plainte pour arteinte aux droits de la personne. L'intimé a également été condamné à indemniser le plaignant en sa qualité de victime d'un acte discriminatoire en raison du préjudice moral subi aux termes de l'alinéa 53(2)e) de la Loi et à verser une indemnité spéciale prévue par le paragraphe 53(3).

Concernant la première plainte, le Tribunal a rendu une ordonnance de cesser et de s'abstenit contre l'intimé, lui interdisant de transmettre des documents susceptibles d'exposet des personnes à la haine ou au mépris, mais il n'a pas ordonné d'indemnisation en vertu du paragraphe 53(3) pour les messages, car il y aurait eu une double indemnisation.

Date de la décision

Membre instructeur A. Hadjis

iolqm3

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

> Audet c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada 2006 TCDP 25

M. Audet travaillait en qualité de serre-freins au terminal de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le CM) à Capreol, en Ontario, lorsqu'il a été victime d'une crise d'épilepsie. Rapidement, on a diagnostiqué une épilepsie partielle complexe. Bien que le CM n'ait jamais officiellement congédié M. Audet, il l'a relevé de ses fonctions de serre-freins ou de chef de train immédiatement après avoir appris qu'il avait subi une crise d'épilepsie et ne lui a pas offert d'autres postes ou tâches pouvant convenir à sa situation en attendant sa réintégration dans ses fonctions pourvu qu'il n'ait pas d'autres situation en attendant sa réintégration dans ses fonctions pourvu qu'il n'ait pas d'autres situation en délai de cinq ans. M. Audet a déposé une plainte faisant valoir que le CM crises dans un délai de cinq ans. M. Audet a déposé une plainte faisant valoir que le CM crises dans un délai de cinq ans. M. Audet a déposé une plainte faisant valoir que le CM

La preuve était constituée de textes affichés dans les sites Web qui témoignaient d'intentions racistes et incitaient à la haine. Le Tribunal a estimé qu'il y avait violation de l'article 13. Les écrits affichés dans les sites Web réfutaient le principe de l'égalité des peuples. Les personnes de race noire et les personnes de confession juive étaient particulièrement tournées en dérision et vouées au ressentiment ou à l'hostilité, ce qui crée un climat propre à alimenter la haine ou le mépris à leur égard. Tous les intimés ont communiqué les messages de haine ou contribué à leur transmission.

Le Tribunal a jugé recevables les éléments de preuve indiquant que M. Richardson, de même que M. Kulbashian et Affordable Space.com participaient de diverses manières à la transmission de cette propagande haineuse. Le Tribunal a également considéré que la Canadian Ethnic Cleansing Team, en tant que « groupe de personnes agissant d'un commun accord », était responsable de la transmission de ces messages. Mais la plainte contre l'intimé Tri-City Skins.com n'a pas été étayée, cat on ne disposait d'aucun élément de preuve montrant que cet intimé était autre chose que le nom du site Web. Il n'était par une groupe de personnes agissant d'un commun accord » au sens de l'article 13.

Le Tribunal a rendu une ordonnance contre tous les intimés enjoignant qu'il soit mis fin à l'acte discriminatoire et une ordonnance contre M. Kulbashian exigeant le versement d'une indemnité spéciale du fait qu'il avait expressément nommé le plaignant dans l'un de ses messages. Le Tribunal a imposé une sanction pécuniaire à tous les intimés qui avaient été jugés coupables d'acte discriminatoire.

### Warman c. Winnicki 2006 TCDP 20

Le plaignant a déposé deux plaintes contre l'intimé – la première alléguant que l'intimé a transmis de la propagande haineuse en contravention avec le paragraphe 13(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et la seconde portant sur des allégations de représailles de la part de l'intimé en contravention avec l'article 14.1 de la Loi. Le Tribunal a entendu les deux plaintes conjointement.

Les preuves émanaient de trois sources : un livre des visiteurs sur Internet et deux sites Web dans lesquels il était allégué que l'intimé-exposait les personnes de confession juive à la haine ou au mépris. La preuve a montré que l'intimé, qui utilisait trois preudonymes, était bien la personne qui transmettait tous les messages contestés sur Internet. L'intimé a reconnu sa responsabilité dans la transmission des messages. Le Tribunal a estimé que les messages représentaient les membres des groupes auxquels ils s'attaquaient comme une sous-humanité immonde vouée à la haine et au mépris.

Les messages véhiculaient l'idée que les membres des groupes cibles sont dangereux et malfaisants et constituent une menace pour les Canadiens de race blanche. Ils exprimaient une haine virulente envers les membres de ces groupes en des termes

Date de la décision 13/04/2006

**Membre instructeur** K. Jensen

Propagande haineuse

อกับอิสาการ เป็น เ

9002/20/90 Date de la décision

G. Sinclair Membre instructeur

**Emploi** 

de la vallèe du Mackenzie Office des terres et des eaux

2006 TCDP 9 – contrôle judiciaire en instance Sangha c. Office des terres et des eaux de la vallée du Machenzie

contrevient à l'article 7 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. d'âge, en refusant de l'embaucher comme agent de la réglementation, ce qui pour des raisons de race, d'origine nationale ou ethnique, de couleur, de religion et Le plaignant a allégué que l'intimé avait fait preuve de discrimination à son endroit

discriminatoires et pour d'autres raisons non discriminatoires. il est possible qu'un candidat se voit refuser un emploi à la fois pour des raisons aurait été le résultat du processus de sélection « en l'absence de discrimination », car qui concerne le redressement, le Tribunal doit s'interroger sur la question de savoir quel preuve les candidats retenus pour le poste étaient plus qualifiés que le plaignant. En ce trait à la réintégration et à l'indemnité pour perte de salaire, étant donné que d'après la surqualifié pour l'emploi. Cependant, aucun redressement n'a été accordé en ce qui a candidat appartenant à une minorité visible qui a été sélectionné, au motif qu'il est mettre fin à la politique ou pratique discriminatoire qui exclurait automatiquement un l'article 7 de la Loi était fondée et il a rendu une ordonnance enjoignant à l'intimé de s'appliquer. Le Tribunal a donc estimé que la plainte pour discrimination en vertu de immigrants de la même manière que les autres personnes auxquelles elle peut également on une pratique interdisant l'embauche de candidats surqualifiés ne touche pas les à ce que cette exclusion continue d'exister indéfiniment. Par conséquent, une politique Ils sont déjà exclus des emplois convenables et ils peuvent raisonnablement s'attendre à leurs compérences, tandis que les immigrants n'ont généralement pas cette possibilité. raison d'une surqualification ont la possibilité de chercher un travail qui convient mieux surqualifiés, car les candidats canadiens de naissance dont la candidature est rejetée en des conséquences préjudiciables disproportionnées sur les candidats immigrants qui sont adopte une règle générale contre l'embauche de candidats surqualifiés, cette décision a laquelle il n'avait pas été embauché. Le Tribunal a estimé que lorsqu'un employeur surqualifié pour l'emploi en question et l'intimé a fait valoir que c'était la raison pour visible qui possède les qualifications de base pour l'emploi. Mais le plaignant était aussi La preuve indique que le plaignant est un immigrant appartenant à une minorité

Date de la décision

A. Hadjis Membre instructeur

Propagande haineuse

Minness anders

judiciaire en instance Cleansing Team et Affordable Space, com 2006 TCDP 11 - contrôle Warman c. Kulbashian, Richardson, Iri-City Skins.com, Canadian Ethnic

sout pas de race blanche ou qui sont d'e autres » origines nationales ou ethniques. d'exposer à la haine ou au mépris des individus qui ne sont pas des chrétiens, qui ne sur les droits de la personne en communiquant sur Internet des messages susceptibles Le plaignant a allégué que les intimés avaient enfreint l'article 13 de la Loi canadienne





### Décisions rendues par le Tribunal

Mellon c. Dèveloppement des ressources humaines Canada 2006 TCDP 3 – contrôle judiciaire en instance

pas suffisants pour qu'on puisse parler de contrainte excessive. estimé que ses efforts limités pour muter la plaignante dans un autre bureau n'étaient que l'intimé n'avait pas fait beaucoup d'efforts pour accommoder la plaignante et il a plaignante cherchait à obtenir des accommodements. Le Tribunal a également conclu écrites du superviseur de la plaignante et de sa directrice indiquent clairement que la propres observations, que cette employée avait des problèmes de santé. Les notes les conversations qu'elle avait eues avec cette dernière de même qu'à partir de ses conclu que la directrice de la plaignante aurait dû être en mesure de déduire, d'après crises d'anxiété de la plaignante provoquées par le stress lié au travail. Le Tribunal a les droits de la personne. L'intimé était au courant ou aurait dû être au courant des cette omission ne suffisait pas à la soustraire de la protection de la Loi canadienne sur le certificat de médecin indiquant le diagnostic de sa déficience, le Tribunal a jugé que sur une déficience. Même si la plaignante avait négligé de présenter à son employeur droits de la personne alléguant qu'elle était victime de pratique discriminatoire fondée emploi. La plaignante a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des date de renouvellement de son contrat, le ministère a décidé de mettre fin à son des accommodements en demandant un travail moins stressant. Au moment de la Canada, souffrait d'anxiété en raison du stress lié au travail et a cherché à obtenir La plaignante, qui est employée par Développement des ressources humaines

Il était clair que la décision ultime de ne pas renouvelet le contrat de la plaignante était influencée par sa déficience. La santé de la plaignante ou sa déficience était manifestement présente dans l'esprit de l'intimé lotsqu'il a décidé de mettre fin à son emploi. Le Tribunal a statué que la plaignante avait été victime de discrimination fondée sur une déficience au sens de l'article 7 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Date de la décision 25/01/2006

Membre instructeur M. Doucet

Emploi Développement des ressources humaines Canada

English, 20 Million

Les guides Comment sy retrouver? et Procédures de mèdiation sont disponibles sur le site Web du Tribunal à l'adresse http://www.chrt-rcdp.gc.ca/about/tribunalrules\_f.asp.

en général. plus efficace aux clients du Tribunal et au public canadien et économisera du papier, en plus d'assurer un service sur Internet. Cette façon de procéder épargnera du temps de ses décisions par un système de notification et d'accès de 2007, le Tribunal envisage de remplacer la copie papier plusieurs améliorations à apporter au service. Au début site Web, qu'il a mené à bien en 2006, et il a recensé disponibilité de l'information sur ses décisions sur son En 2005, le Tribunal a entrepris un autre examen de la http://www.chrt-tcdp.gc.ca/tribunal/index\_f.asp). requête en fonction de leur date de diffusion (voir ligne des décisions sur le fond et des décisions sur de classification des décisions et la publication en un moteur de recherche plus puissant, un système sur le fond et aux décisions sur requêre, notamment apportés afin de donner un meilleur accès aux décisions des sites Internet. Plusieurs perfectionnements ont été Couvernement en direct portant sur la normalisation en 2003 pour mieux respecter les directives de l'initiative précédentes. Le site Web du Tribunal a été remodelé obtenir des renseignements complets sur ses décisions services, mais certaines personnes craignent de ne pouvoir Le Tribunal a reçu très peu de plaintes concernant ses

coûteuse que les jours d'audience, se traduise par une la gestion des cas, qui est une procédure nettement moins s'attend à ce que l'attention supplémentaire consacrée à 41 p. 100 de téléconférences de plus en 2006. Et l'on (voir le début de la présente section), le Tribunal a mené partie portant sur les questions relatives à la charge de travail rigoureusement leurs engagements. Comme le mentionne la cas, de nature à aider davantage les parties à respecter plus démarche plus interventionniste en matière de gestion des Le Tribunal a par conséquent commencé à envisager une leur cause à l'audience, voire entraîner de sérieux retards. peuvent gravement entraver la capacité des parties à présenter de procédure non résolues à l'étape préliminaire à l'audience et efficace des ressources disponibles. En outre, les questions pour les parties en permettant une utilisation plus équilibrée proactive en matière de gestion des cas serait avantageuse de coercition, il considère qu'une démarche davantage parties, notamment des échéances, afin de ne pas exercer à prendre au moment d'imposer des contraintes aux Bien que le Tribunal demeure conscient des précautions

### Tenir les parties et le public informés

plus grande efficacité et de meilleurs résultats.

En 2002, le Tribunal a publié un guide intitulé Comment s'y retrouver?, qui explique en termes simples tout le processus d'instruction. Cette publication a été suivie en 2004 par la publication d'autres documents précisant le rôle du Tribunal et son mode de fonctionnement par rapport au mandat ou aux services offerts par la Commission canadienne des droits de la personne. Le guide a été mis à jour en 2004 droits de la personne. Le guide a été mis à jour en 2004 le Tribunal. En 2006, le Tribunal a réalisé et publié une le Tribunal du guide, qui fait état de son nouveau nouvelle édition du guide, qui fait état de son nouveau processus de gestion des cas.

contentieux et complexe et ne se prétent guère à un règlement. Le Tribunal a éré saisi de 17 dossiers de ce genre en 2005 et de quatre autres en 2006 et, bien qu'il continue de s'efforcer de parvenir à un taux élevé de règlement, il est devenu évident qu'il n'y parviendra pas aussi aisément que par le passé.

Le tableau 2 présente un complément d'information concernant le nombre moyen de jours requis pour clore un dossier, de 1997 à 2006.

### Gestion des cas

Le climat des audiences tenues devant le Tribunal est de plus en plus contentieux et le processus d'audience risque de plus en plus d'être interrompu par des requêtes et des objections. Même si le Tribunal a élaboré des procédures de divulgation préliminaire à l'audience pour assurer une permis de réduire le nombre d'échéances non respectées, de demandes d'ajournement et de désaccords flagrants entre les parties eu les questions à trancher. Les audiences sur les parties ne savent pas toujours comment et pond sont également plus longues et plus complexes que le fond sont également plus longues et plus complexes que par le passé et les parties ne savent pas toujours comment s'y prendre ou n'ont pas la formation requise pour se concentrer sur les questions nécessitant une décision du Tribunal. Il s'ensuir que les audiences s'étirent en longueur et que les coûts sont plus élevés pour les parties, le Tribunal et public.

Pour résoudre ces problèmes, le Tribunal a introduit un processus dynamique de gestion des cas en 2005. En organisant des réléconférences avec les parties à des étapes clés de la procédure préliminaire à l'audience, le Tribunal joue un rôle déterminant en aidant les parties à adopter une démarche plus prévisible, rationnelle et équitable dans la mesure de tenir une audience efficace et efficiente aut le mesure de tenir une audience efficace et efficiente sur le fond – qui est davantage conforme à la procédure rapide envisagée pat la Loi canadienne sur les procédure rapide

le nombre de questions à trancher. d'importantes améliorations à la procédure en réduisant le Tribunal doit statuer à l'audience, devrait apporter déterminer avec plus de précision les questions sur lesquelles sur la gestion active des cas qui, en aidant les parties à les dossiers le plus rapidement possible. Il compte également demeure déterminé à déployer les efforts requis pour clore charge de travail du Tribunal. Néanmoins, le Tribunal ont également augmenté de façon non négligeable la de gestion de cas pour résoudre les questions avant l'audience consacrée par les membres du Tribunal aux réléconférences à l'étape de l'instruction et la grande quantité de temps les arguments vigoureux déployés pour défendre les intérêts tableau 1). Par ailleurs, la complexité croissante des causes, en 2006 malgré le déclin des renvois depuis lors (voir le de peser lourdement sur la charge de travail du Tribunal renvoyées devant le Tribunal en 2003 et en 2004 a continué

### Règlements et médiations par le Tribunal

Sur le nombre de dossiers ouverrs en 2003 et en 2004 et ayant donné lieu à une médiation par un membre du Tribunal, un règlement est intervenu dans environ 64 p. 100 des cas. En 2005, le raux de succès de la médiation du Tribunal s'élevait à 87 p. 100 (29 cas sur 33). À ce jour, 59 p. 100 des dossiers renvoyés à la médiation en 2006 étaient parvenus à un règlement, mais plusieurs dossiers ouverts à la fin de l'exercice sont encore à l'étape préliminaire de l'instruction, et le taux de règlement des dossiers ouverts de l'instruction, et le taux de règlement des dossiers ouverts an 2006 devrait s'améliorer à mesure qu'ils seront fermés.

Certains éléments portent à croire que le maintien à l'effectif de membres du Tribunal expérimentés contribue considérablement au succès du processus de médiation.

Comme il a été mentionné, toutefois, à mesure que la législation sur les droits de la personne évolue, les questions qui se posent lors des discussions de médiation gagnent en complexité. En outre, certains types de plaintes, comme celles alléguant la transmission de la propagande haineuse ou me dispairté salatiale entre les hommes et les femmes pout un travail d'égale valeur, ont un contenu particulièrement un travail d'égale valeur, ont un contenu particulièrement

# Rendre des décisions en temps opportun

Depuis 1998, le Tribunal a essayé de réduire le temps requis pour rendre une décision après l'audience. L'objectif qu'il s'est fixé consistait à rendre une décision au plus tard quatre mois après le dernier jour d'audience, dans au moins 90 p. 100 des cas.

En 2006, il lui a fallu en moyenne 199 jours pour rendre ses décisions, et seulement quatre des 13 décisions rendues au cours de l'année ont respecté cet objectif. En fait, le Tribunal 2003, par exemple, il lui fallait en moyenne 84 jours pour rendre sa décision à partir du dernier jour d'audience. En 2004, il lui fallait 121 jours. Bien que ces chiffres ne soient que légèrement supérieurs à l'objectif fixé, la moitié des décisions de cette année-là ont été rendues après l'échéance de quatre mois fixée par le Tribunal. En 2005, les parties ont attendu plus longremps encore les décisions du Tribunal – les jours en moyenne – et moins de la moitié de toutes les décisions ont été rendues dans le délai de quatre mois. L'augmentation de 200 p. 100 du nombre de plaintes

2001 2002 2003 2004 2002 2002 x

ailleurs, il faut des heures de travail pour rendre une décision dûment motivée, en particulier dans un contexte où les plaintes deviennent de plus en plus complexes, et ce facteur contribue à allonger la durée de traitement des dossiers (voir, ci-après, « Bendre des décisions en temps opportun » et « Règlements et médiations par le Tribunal gagne en que le processus de gestion des cas du Tribunal gagne en efficacité et que la jurisprudence sur les droits de la personne évolue, le Tribunal espère resserrer le délai de clôture des dossiers exigeant une instruction approfondie et une décision.

Comme il a déjà été mentionné, l'étape préliminaire à l'audience devient de plus en plus contentieuse. Le Tribunal est néanmoins parvenu à respecter les dates d'audience qui conviennent le mieux aux parties et a également adopté un processus de gestion des cas – analysé plus loin dans le présent rapport – pour assurer le maintien de l'efficacité du processus d'instruction.

# TABLEAU 2 Nombre moyen de jours pour clore un dossier, de 1997 à 2006

4661

Temps de traitement moyen pour clore le dossier	760	727	272	272	244	807	736	738	<b>561</b>	011
enbner sios noisisab el eup es é'upsul après la fin de l'audience	SZ	103	128	<b>791</b>	<b>7</b> 8	68	<b>7</b> 8	121	161	66L
Jusqu'au premier jour d'audience	<b>E6</b>	780	٤٤	213	562	891	737	647	302	<b>77</b> 4
ns'upzul règlement du dossier	125	245	737	730	202	120	117	961	98	ħΔ
noitsibèm sl é'upsul	_	-		-	~~	-	154	150	100	<b>7</b> 6
Depuis la date de renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne										

0007 6661 8661

<sup>\*</sup> Nota : Il reste encore de nombreux dossiers actifs remontant à 2006, ce qui modifiera les moyennes pour cette année.

au moment de la publication. sur les dossiers ouverts en 2006 n'étaient pas disponibles n'ont pas respecté l'objectif d'un an. Les statistiques ramener à 427 jours, et la plupart des dossiers ouverts une décision atteignait 486 jours. En 2005, on a pu le moyen pour clore un dossier nécessitant une audience et à une instance devant la Cour fédérale. En 2004, le temps principalement attribuables à des requêtes des parties ou respecté l'objectif d'un an en 2003, les délais étaient à terme en un an. Sur le nombre de dossiers n'ayant pas et plus de la moitié des dossiers n'avaient pu être menés d'un an. En 2003, le temps moyen avait grimpé à 425 jours à 272 jours, et aucun dossier n'était demeuré actif plus audience complète et une décision avait été ramenée moyenne de traitement des dossiers nécessitant une en instance pendant plus d'un an. En 2002, la durée était de 384 jours en 2001, six dossiers étant demeurés Le temps moyen de traitement de ce genre de dossiers audience complète et une décision prennent plus de temps. de tenir une audience. Toutefois, ceux qui exigent une La plupart des dossiers sont réglés sans qu'il soit nécessaire

Depuis 2002, le temps requis pour amener un dossier à l'audience, à partir du moment où le Tribunal en est saisi, n'à cessé d'augmenter. Ainsi, alors que le nombre moyen de jours entre le renvoi d'une affaire et le premier jour d'audience était de 168 en 2002, l'année suivante le actieignait 279 jours. Il a fallu 305 jours en moyenne pour atteignait 279 jours. Il a fallu 305 jours en moyenne pour que les dossiers ouverts en 2005 parviennent à l'audience. En 2006, le temps moyen écoulé entre le renvoi et le début de l'audience a été ramené à 274 jours, mais de nombreux de l'audience a été ramené à 274 jours, mais de nombreux dossiers ouverts en 2006 sont encore en instance.

L'augmentation du temps' réquis pour amener un dossier à une audience complète et à une décision s'explique par les efforts plus grands déployés par le Tribunal à l'étape préliminaire. La procédure du Tribunal doit être équitable et efficiente, sans qu'on ait le sentiment qu'il y a urgence de rendre la décision. Les réléconférences de gestion de cas avec les parties prennent particulièrement du temps (voir « Gestion des cas » plus loin dans la présente section). Par

décisions sur le fond a éré de 13. Dans le même temps, les membres du Tribunal se sont vu contraints, de plus en plus, de donner des directives et des instructions orales au cours du processus d'instruction.

Comme il a été mentionné dans les rapports annuels précédents, le Tribunal s'efforce de réduire l'incidence de ces perturbations par différents moyens. C'est ainsi qu'il a les attentes règles de procédure qui définissent clairement les attentes relatives à la divulgation. Quant au nouveau processus de gestion des cas mis en place depuis 2005, il aide les parties à mettre en évidence leurs différends en matière de divulgation et à les résoudre avant l'audience et les guide dans la façon de rationaliser la présentation de leur cause à l'audience.

### Offrir un processus d'audience en temps opportun

Depuis janvier 1998, le Tribunal s'est engagé à ramener à 12 mois, dans au moins 80 p. 100 des cas, le délai nécessaire pour clore un dossier, à partir de la date où il est saisi de l'affaire. Les dossiers clos englobent routes les causes ayant abouti à un règlement, soit par la médiation ou autrement, les désistements et les causes entendues et tranchées par un membre instructeut.

ouverts à la fin de l'année. été de 110 jours, mais 68 p. 100 des dossiers demeuraient aux dossiers ouverts en 2006, le temps moyen de clôture a affaires qui lui ont été confiées en 2005. En ce qui a trait renvoi. A ce jour, le Tribunal a mené à terme 70 p. 100 des dossiers clos en moins de 12 mois à partir de la date du chuté, s'établissant à 195 en 2005, avec 81 p. 100 des le nombre moyen de jours pour les fermer a également que le nombre de nouveaux dossiers a commencé à chuter, 12 mois, et 86 p. 100 étaient clos à la fin de 2006. A mesure renvoyés au Tribunal en 2004 ont été traités en moins de atteignait 238 jours. Environ 77 p. 100 des dossiers clos en 208 jours en moyenne, en 2004, le délai moyen dossiers. Ainsi, alors que les dossiers ouverts en 2002 étaient d'une augmentation du temps moyen pour traiter les L'augmentation du nombre de dossiers s'est accompagnée

# Tribunal en 2006



Les interventions vigoureuses et la complexité croissante des dossiers qui lui ont été renvoyés ces dernières années ont rendu la procédure d'instruction du Tribunal plus coûteuse, en raison des effectifs et du temps requis pour statuer sur les causes. Le Tribunal s'est néanmoins engagé à ramener à 12 mois le temps requis pour entendre la plupart des nouvelles causes et il recherche activement de nouvelles méthodes pour améliorer son efficacité.

A la date de publication du présent rapport, 100 dossiers demeuraient actifs, comparativement à 147 à la même époque l'an dernier. Même si ce chiffre est élevé comparativement à d'autres années, il ne constitue pas un artiéré d'affaires en instance. Il est plutôt imputable à la complexité croissante des affaires renvoyées au Tribunal et au nombre exceptionnellement élevé de renvois dont il a été saisi depuis 2003.

Les litiges ont changé considérablement au cours des 25 dernières années, en particulier récemment, non seulement au Tribunal, mais dans tous les domaines de la procédure civile. Lorsque le Tribunal a commencé à tenir des audiences en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne en 1979, le style de défense des intérêts était tribunal pout entendre la plainte et l'instruction commençait rapidement après un minimum de procédures préliminaires rapidement après un minimum de procédures préliminaires à l'audience. L'instruction elle-même était brève (et durait souvent moins d'une semaine) et toutes les questions étaient tranchées au cours de l'audience sur le fond.

Les audiences d'aujourd'hui sont beaucoup plus contentieuses. Le processus d'audience est ponctué de requêtes de nature procédurale et d'objections préliminaires. Par exemple, en 2004, le Tribunal a rendu 24 décisions officielles sur requête, nombre de décisions sur requête ait été de 37 nombre de décisions sur requête ait été de 37 en 2005, le nombre de décisions sur requête ait été de 37 en 2006, le nombre de décisions sur requête a encore augmenté pour s'établit à 44, tandis que le nombre de décisions sur requête a encore

### Questions relatives à la charge de travail

Même si le nombre de dossiers diminue, le volume de travail en 2006 a continué de grever les ressources du Tribunal. Ce dernier a ouvert moins de nouveaux dossiers en 2006 qu'il ne l'avait fait en 2005, soit 70 comparativement à 99, et bien moins qu'il en avait ouvert en 2003 (130) et en 2004 (139), alors que le nombre de renvois avait atteint des records historiques (voir le tableau 1). D'après les prévisions de la Commission canadienne des droits de la personne, le a Commission canadienne des droits de la personne, le en 2007.

conférences de 2005. une augmentation de 41 p. 100 par rapport aux 162 télécas avec les parties ou leurs représentants, ce qui représente ont par ailleurs dirigé 229 téléconférences de gestion de à 50 en 2005 et à 57 en 2004. Les membres du Tribunal siègé 59 jours pour des médiations comparativement de jours d'audience est remonté à 195 et le Tribunal a passé de 242 en 2004 à 169 en 2005. En 2006, le nombre Tribunal de réduire son nombre de jours d'audience, qui est proprement dite, et cette façon de procéder a permis au questions qui n'ont pas à être débattues durant l'audience de l'étape préparatoire permet aux parties de régler des à produire. L'établissement des dates d'audience à la fin soumettre en litige, des preuves à déposer et des témoins out échangé les documents et convenu des questions à plus tard au cours de l'instruction – après que les parties au début de chaque instruction et a entrepris de les fixer En 2005, le Tribunal a cessé de fixer les dates d'audience

Le président du Tribunal avait fait office de vice-président jusqu'en 2004 et son actuel vice-président était auparavant un membre à plein temps du Tribunal. Cette continuiré a sidé considérablement le Tribunal à faire face à une charge de travail exceptionnellement élevée imputable au grand nombre de nouveaux dossiers fort complexes qui lui sont confiés.

# LenudirT ub noitieogmod

En 2006, le Tribunal comprenair un président, un viceprésident, deux membres à plein temps et sept membres à temps partiel représentant diverses régions géographiques du Canada (voir l'annexe 3). Ce nombre inclut deux nouveaux membres à temps partiel nommés en 2006.

# TABLEAU 1 Mouveaux dossiers ouverts, de 1996 à 2006

XustoT	SL	23	55	22	τL	<b>78</b>	SS	130	LTL	66	04	123
inbaux (équité (iolqmə'b əráizam nə	0	0	0	0	ħ	Þ	0	0	7	0	0	01
Tribunaux et instructions (droits de la personne)	SI	° EZ	77	LE T	04	<b>E8</b>	SS	130	139	66	0۷	E ቱ ረ
	9661	<b>1997</b>	8661	1999	2000	1002	2002	2003	7007	2002	9007	xustoT

Nota: Conformément aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne, le nombre de dossiers ouverts par le Tribunal est déterminé par le nombre de plaintes dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne.

# Bilan de l'année



Le très grand nombre de plaintes reçues par le Tribunal au cours de la période allant de 2003 à 2005 a continué de peser sur sa charge de travail en 2006. Malgré sa très petite taille et des ressources limitées, le Tribunal a réussi à ne pas prendre de retard en faisant participer activement les parties à un processus de gestion des cas introduit en 2005.

expérimenté du Tribunal aide également les parties à se concentrer sur les questions qu'il leur faut régler pour étayer ou réfuter la plainte. C'est également à ce stade que sont réglées les questions préliminaires qui pourraient autrement créet des retards à l'audience ou entraîner des digressions.

Uinformation non scientifique dont on dispose concernant les 12 premiers mois de mise en œuvre indique que le nouveau modèle de gestion des cas accroît l'efficaciré de la procédure et permet aux parties d'arriver à l'audience mieux informées et mieux préparées.

résultats pour la population canadienne. améliorer l'efficacité et offrir en fin de compre de meilleurs Ces technologies devraient réduire les coûts d'administration, être intégré à son système informatisé de gestion des dossiers. logiciel d'enregistrement de la voix qui pourrait, à terme, télécopies en fichiers électroniques et sur l'adoption d'un penchant notamment sur la conversion automatique des Tribunal a poussé plus avant encore ses recherches en se l'intégrité des dossiers officiels du Tribunal. En 2006, le l'information mais également pour protéger la sécurité et extrêmement utile en 2006, non seulement pour retrouver de données. La nouvelle technologie s'est révélée pour automatiser l'enregistrement des pièces et l'extraction En 2005, le Tribunal s'est doté d'un nouveau logiciel renforcer l'efficacité de la gestion des dossiers du Tribunal. Les nouvelles technologies ont également contribué à

### Suon-sammos na ú0

Tribunal en 2006. plaignants a compliqué considérablement la tâche du demeure élevée et l'absence d'avocats pour représenter les en 2005 a commencé à baisser, mais leur complexité par un avocar. Le nombre de dossiers confiés au Tribunal de parties se présentaient devant lui sans être représentées prononcer étaient de plus en plus complexes et que nombre sommets, que les questions sur lesquelles il devait se objectifs, même lorsque sa charge de travail a atteint des dans son rapport de 2005, qu'il ne s'était pas écarté de ces opportun et conformes au droit. Le Tribunal a mentionné, le Tribunal doit rendre des décisions éclairées en temps aux droits de la personne dont il est saisi. Pour ce faire, grâce au traitement juste et équitable des causes relatives équitable aux possibilités qui existent au sein de la société Canadiennes et les Canadiens bénéficient d'un accès La mission du Tribunal consiste à s'assurer que les

C'est pour surmonter ces difficultés que le Tribunal a introduit une nouvelle méthode de gestion de la charge de travail en 2005. À des étapes clés tout au long de la procédure préliminaire à l'audience, un membre du Tribunal organise désormais une téléconférence avec les parties pout faire en sorte que l'instruction se déroule efficacement et sans retatds inutiles. Le membre instructeut aide les parties à comprendre ce qu'elles ont à faire pour se préparer en vue de l'audience et fixe des échéances pour qu'elles s'acquittent de l'audience, L'intervention précoce d'un membre de ces obligations. L'intervention précoce d'un membre



# Table des matières

38	Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal
25	Annexe 4 : Greffe du Tribunal
DE 34	Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne
35	Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience
15	lsnudirī ub əmmsrginsgr0 : f əxənnA
67 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	Gestion et responsabilisation
57	Autres aspects du Tribunal
77 72 72 73 74 75	Décisions rendues par le Tribunal  Contrôle des décisions du Tribunal par la Cour fédérale.  Décisions sur requête, objections et questions préliminaires  Contrôle des décisions sur requête du Tribunal par la Cour suprême du Canada  Equité salariale  Équité salariale  Équité en matière d'emploi
8	cas
<i>γ</i>	Questions relatives à la charge de travail Offrir un processus d'audience en temps opportun Rendre des décisions en temps opportun Règlements et médiations par le Tribunal Gestion des cas Tenir les parties et le public informés
3	Résultats du Tribunal en 2005
2	ού en sommes-nous? Composition du Tribunal
1	Bilan de l'année
	Message du president



© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

ISBN 978-0-662-49904-6 Cat. nº HR61-2006

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2006

# Message du président

Le nombre de plaintes dont la Commission canadienne des droits de la personne a saisi le Tribunal a encore diminué légèrement en 2006 par rapport aux sommets atteints en 2003 et en 2004.

Ces dernières années, un nombre important de plaignants ont comparu sans être représentés par un avocat, ce qui complique considérablement la tâche du Tribunal. Il s'agit souvent de personnes ayant des moyens modestes, qui ne peuvent se permettre de retenir les services d'un avocat. En 2005, le Tribunal a élaboré un nouveau processus de gestion des cas pour régler ce problème. Au tout premier stade de l'instance, une téléconférence est organisée par un membre du Tribunal qui réunit toutes les parties et leurs avocats respectifs. Le membre instructeur y explique la procédure d'audience, la procédure préparatoire et ce que l'on attend des parties. En consultation avec les parties, il détermine également les dates de divulgation des documents et de production des témoins ainsi que les dates d'audience. En plus d'expliquer la procédure d'audience du Tribunal, la gestion des cas vise à faire en sorte que les plaintes soient entendues et tranchées en temps opportun.

En 2007, le Tribunal continuera à suivre de près son processus de gestion des cas. Mous envisageons également d'apporter d'autres perfectionnements à notre système informatisé de gestion des dossiers. Ce système, qui a été installé en 2005 et qui porte le nom de Trousse d'outils du Tribunal, a pour but de faciliter la consultation de l'information et de préserver l'intégrité des données. Par ailleurs, le Tribunal s'emploie à obtenir la certification conformément à l'Initiative de gestion de la sécurité de l'information du nouveau gouvernement.

Le Tribunal demeure bien placé pour continuer à offrir aux Canadiennes et aux Canadiens des audiences complètes, justes et efficaces en temps opportun.

1. Grant Sinclair



### LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

En 1996, le champ de compérence du l'inbunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui s'applique à tous privés de compérence fédérale comprant plus de 100 employés. Ce sont les membres du Tribunal canadien des droits de la personne qui siègent aux tribunaux de l'équité en matière d'emploi, constitués au besoin.

l'objet d'une procédure équitable et accessible. dans son ensemble - sont trop importants pour ne pas faire que ceux des intimés et ceux de la population canadienne équilibre. Les droits de la personne - tant ceux des individus indue de la procédure. Le l'ribunal doit donc trouver un juste déraisonnables sont inacceptables, tout comme l'accélération être pour autant expéditif dans sa façon de procéder. Les délais de la personne. Il doit agir de manière équitable et efficace sans Enfin, il ne peut pas prendre parti sur les questions de droits de modifier leur programme autrement que par ses décisions. gouvernement ou la Commission ni tenter d'influencer ou chef et ne peut pas non plus exercer de pressions sur le personne. Il ne peut pas instruire de causes de son propre dont le saisit la Commission canadienne des droits de la du droit actuel. A ce titre, il ne peut entendre que les causes discrimination sur la base des faits propres à chaque affaire et Il a pour seul objet d'entendre et de juger les plaintes de Le Tribunal n'a pas pour mandat d'élaborer des politiques.

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui inseruit les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne et qui détermine si les faits allégués par les plaignants contreviennent à la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP).

Le Tribunal est investi par la Loi du mandat d'appliquet la LCDP selon les preuves présentées et la jurisprudence.

équivalentes dans un même établissement. entre les hommes et les temmes qui exécutent des fonctions le sexe comprennent les allégations de disparité salariale personne graciée. Les plaintes de discrimination fondée sur de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, propagande haineuse. La LCDP interdit la discrimination disposition du grand public, et sur la télécommunication de services, d'installations ou de locaux généralement mis à la en matière d'emploi ou dans la fourniture de biens, de camion. Les plaintes entendues portent sur la discrimination de transport maritime et de transport interprovincial par munication et de télédiffusion, ainsi qu'aux compagnies à charte, les compagnies aériennes, les organismes de télécomles organismes fédéraux, les sociétés d'Etat, les banques de compétence fédérale, notamment les ministères et l'égalité des chances. Elle s'applique à toutes les entreprises les Canadiens contre la discrimination et de promouvoir La LCDP a pour objet de protéger les Canadiennes et



Faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.

CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL

**ANNUAL REPORT 2007** 





To ensure Canadians
have equal access to the opportunities that
exist in our society through the fair and
equitable adjudication of human
rights cases brought before the Tribunal.



### CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL

Created by Parliament in 1977, the Canadian Human Rights Tribunal is a quasi-judicial body that adjudicates complaints of discrimination referred to it by the Canadian Human Rights Commission. The Tribunal determines whether the activities complained of violate the *Canadian Human Rights Act*. The Tribunal (CHRT) has a statutory mandate to apply the Act based on the evidence presented and on current case law.

The purpose of the Act (CHRA) is to protect individual Canadians from discrimination and to promote equality of opportunity. The Act applies to all undertakings within federal jurisdiction, such as federal government departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, airlines, telecommunications and broadcasting organizations, and shipping and inter-provincial trucking companies. Complaints may relate to discrimination in employment or in the provision of goods, services, facilities or accommodation that are customarily available to the general public. Complaints may also relate to the telecommunication of hate messages. The CHRA prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, sexual orientation, disability or any conviction for which a pardon has been granted. Complaints of discrimination based on sex include allegations of wage disparity between men and women performing work of equal value in the same establishment.

In 1996, the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to federal government employees and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees. Employment equity review tribunals are assembled from the CHRT membership on an as-needed basis.

The CHRT is not a policy-making body. Its sole purpose is to hear and adjudicate cases of discrimination based on the facts of each case and current law. The Tribunal may only deal with cases referred to it by the Canadian Human Rights Commission. It renders decisions on individual complaints of discrimination but is without authority to lobby or attempt to influence the federal government's or the Commission's agendas on human rights and it cannot take sides on human rights issues. In addition, the Tribunal's process must be equitable, fair and efficient, without being seen as a rush to complete the adjudicative process. Unreasonable delay is not acceptable, but neither is speed for the sake of expediency. In this, the Tribunal must find balance. Human rights, both for individual Canadians and for Canada as a whole, are too important to forgo an equitable and accessible process.

# Message from the Chairperson

I am pleased to present this annual report of the Canadian Human Rights Tribunal, and I am proud to share with you the work the Tribunal has accomplished over the past year.

In 2004, the Tribunal reached its highest-ever volume of 139 complaint referrals. That number dropped to 70 in 2006 and last year levelled out at 82. Despite this, the complexity of cases has increased and the number of complainants appearing before the Tribunal without legal representation continues to pose serious challenges for the inquiry process.

During the period 2003 through 2005, the Tribunal's plate was brimming with work. As a result, the Tribunal re-introduced mediation as an alternative dispute resolution mechanism and also implemented, in 2005, a case management system to help the parties better prepare for hearing. These measures to relieve some of the pressure on the Tribunal and the parties have proved valuable: hearing preparations have become increasingly effective and have helped the Tribunal ensure complaint inquiries are conducted more expeditiously and informally, as prescribed by the *Canadian Human Rights Act*. Nonetheless, we recognize there are still improvements to be made.

In the area of human rights, one size certainly does not fit all. For example, some complaints occur within highly structured organizations, such as large companies and federal government departments. Others arise from less rigid organizational environments that function within a different cultural milieu. We recognize that the Tribunal's *pro forma* template of case management requires adjustment to deal with these varied circumstances and we have begun to adapt the inquiry process accordingly.

The Tribunal has also continued to capitalize on technology to help in increasing the efficiency of the inquiry process. In 2007 we implemented a digital voice recording system, ending the costly and time-consuming practice of producing transcripts of proceedings. We have also put in place an electronic filing system for all complaint case files.

In the area of public management, the Tribunal has adopted a plan of action focused on achieving the highest-possible levels of accountability, performance and public service renewal. We have strengthened our suite of organizational policies and have reinforced the Tribunal's risk management framework.

To address the capacity limitations of our small size, we have partnered with central agencies and other like-sized departments and agencies to develop sharing solutions to enterprise-wide public management challenges. The Tribunal has thus been able to become more innovative, flexible and responsive within the context of modern public management and is able to function more efficiently in fulfilling our mandate under the *Canadian Human Rights Act*.

J. Grant Sinclair



<sup>©</sup> Minister of Public Works and Government Services

Cat. no. HR61-2007 ISBN 978-0-662-05513-6

Canadian Human Rights Tribunal/Annual Report 2007

# **Table of Contents**



# **Message from the Chairperson**

The Year in Review	1
Process Refinement	
2007 Results	3
Workload Issues	3
Timeliness of the Hearing Process	4
Timeliness of Rendering Decisions	
Tribunal Settlements and Mediations	
Case Closures	6
Case Management	6
Keeping Parties and the Public Informed	7
Cases	8
Tribunal Decisions Rendered	8
Review of Tribunal Decisions by the Federal Court of Appeal	
Tribunal Rulings on Motions, Objections and Preliminary Matters	
Reviews of Tribunal Rulings by the Federal Court	
Reviews of a Tribunal Ruling by the Supreme Court of Canada	31
Pay Equity Update	31
Employment Equity	31
Update on Other Tribunal Matters	32
Public Management	32
Appendix 1: Organization of the Tribunal	35
Appendix 2: Overview of the Hearing Process	36
Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal Members	38
Appendix 4: The Tribunal Registry	41
	4.0
Appendix 5: How to Contact the Tribunal	42



Process Refinement: An efficient case management process and modern technology tools are helping the Tribunal improve its inquiry process

The Tribunal's mission is to better ensure that Canadians have equal access to the opportunities that exist in our society through fair and equitable adjudication of the human rights cases brought before it. Pursuit of this goal requires that the Tribunal make timely, well-reasoned decisions on issues of human rights that are consistent with the law. Both the 2005 and 2006 annual reports acknowledged the Tribunal's continued focus on these objectives, despite the record-high caseload that brought with it increasingly complex inquiries and greater numbers of parties appearing before the Tribunal without expert legal representation.

The complexity of the cases heard in 2005 and 2006 and the lack of legal representation for complainants in those cases continued to present significant challenges for the Tribunal in 2007. Nonetheless, and despite its small size and limited resources, the Tribunal successfully avoided a backlog by actively engaging parties to complaints through a case management process introduced in 2005.

The Tribunal's case management system is designed to assist the parties in ensuring their cases are ready for hearing. At key stages prior to the hearing, a Tribunal member conducts conference calls with the parties, helping them understand their obligations and setting deadlines for meeting them. Early intervention by an

experienced Tribunal member in this way helps the parties focus on the issues that must be addressed to substantiate or refute the complaint and helps to resolve key issues that might otherwise result in delays or inefficiencies at the hearing.

An efficient case management process and advanced technology have helped the Tribunal avoid a case backlog.

The introduction of new technologies has also enhanced the efficiency of the Tribunal's inquiry process. The document-automation and data retrieval software introduced in 2005 has proved highly useful not only for retrieving information but also for enhancing the security and integrity of the Tribunal's official record. In 2007, the Tribunal added digital voice recording to its technological capabilities. This allows Tribunal members and the parties quicker access to Tribunal proceedings, with limited associated cost and without the need for hard copy transcriptions.

Going forward, the Tribunal will continue to leverage new technologies to increase efficiency and reduce operational costs.

### **Tribunal Membership**

In 2007, the Tribunal's membership consisted of a Chairperson, Vice-Chairperson, one full-time member and seven part-time members representing various geographic areas of Canada (see Appendix 3). Two additional part-time members were appointed at the end of the year.

The Tribunal's Chairperson served as Vice-Chairperson until 2004 and the Vice-Chairperson had earlier been a full-time member. This continuity has been of considerable value in helping the Tribunal cope with its heavy workload and in developing consistent jurisprudence in human rights law.

# TABLE 1 New Case Files Opened, 1997-2007

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Totals
Human Rights Tribunals/Panels	23	22	37	70	83	55	130	139	99	70	82	810
Employment Equity Review Tribunals	0	0	0	4	4	0	0	2	0	0	0	10
Totals	23	22	37	74	87	55	130	141	99	70	82	820

Note: In accordance with the provisions of the Canadian Human Rights Act, the volume of case files opened by the Canadian Human Rights Tribunal is determined by the number of complaints referred by the Canadian Human Rights Commission.



# 2007 Results

Vigorous advocacy and the growing complexity of cases in recent years have continued to challenge the Tribunal's inquiry process. Nevertheless, the CHRT has remained committed to reducing case completion time to 12 months and is actively seeking ways to further improve its efficiency.

#### Workload Issues

Although the number of complaint referrals has decreased since the peak years of 2003 and 2004, the volume of work in 2007 continued to strain the Tribunal's resources. In 2007, the Tribunal received 82 new complaint cases—down from 99 in 2005 and up from 70 in 2006. (Table 1).

Given the realities of civil litigation today, this size of caseload places tremendous pressure on the Tribunal. Back in 1979 when the Tribunal was formed, the style of advocacy was very different: an appointed panel would hear a complaint and an inquiry would commence promptly after minimal pre-hearing procedures. The inquiry itself would be brief (often lasting less than a week) and all issues would be dealt with during the hearing.

Today, hearings are far more adversarial and the hearing process is punctuated with procedural motions and preliminary objections. The Tribunal attempts to minimize the impact of these disruptions in several ways. For example, the Tribunal has developed Rules of Procedure that set out clear expectations for disclosure. In addition, the Tribunal's case management system helps parties identify and resolve disclosure disputes at an early stage and offers guidance on how to streamline their case presentation. As a result, the number of formal rulings required has dropped: in 2004, the Tribunal rendered 24 formal rulings on motions; in 2005 and 2006, that number grew to 37 and 44 rulings, respectively; and in 2007, the number was reduced to 35.

# TABLE 2 Hearing Days, 2003-2007

2003	2004	2005	2006	2007
193	242	169	195	335
46	57	50	59	46
N/A	N/A			158
239	299	381	483	539
	193 46 N/A	193 242 46 57 N/A N/A	193 242 169 46 57 50 N/A N/A 162	193 242 169 195 46 57 50 59 N/A N/A 162 229

Note: Hearing days exclude pay equity complaint cases where multi-year hearings were conducted by the Tribunal. A case management system of conference calls with the parties was introduced in 2005.

Where case management is concerned, in 2006 the Tribunal held 229 conference calls to deal with preliminary and procedural matters raised by parties. These were followed by 335 days of hearings—the heaviest hearing workload in the Tribunal's history (excluding pay equity complaint cases where multi-year hearings were conducted). By contrast, in 2007 case management conference calls decreased to 158. (Table 2). We anticipate a concomitant decrease in hearing days in 2008.

At 2007 year-end, 98 case files remained active, compared with 147 in 2005 and 100 in 2006. Relatively high in historical terms, this figure reflects the growing complexity of complaint cases and the increased volume of complaint referrals the Tribunal began to experience in 2003.

### **Timeliness of the Hearing Process**

In 1998, the Tribunal set a target of reducing the time between the date of referral of a case and its completion to 12 months in at least 80 per cent of cases. Completed cases include those that have been settled (through mediation or otherwise), those that have been discontinued, and cases that have been heard and decided by a Tribunal member.

Significant progress was made in 2007 toward achieving that goal: average case completion time was 137 days and, at year-end, 21 per cent of 2007 cases had been closed. These are encouraging statistics, particularly when compared with historical figures. Case files opened in 2006 were closed, on average, in 227 days and 75 per cent within 12 months. Files opened in 2005 were closed, on average, in 195 days, with 81 per cent completed in less than 12 months. About 77 per cent of the Tribunal's 2004 cases were completed in less than 12 months and only five cases (three per cent) from 2004 remain open. Case files opened in 2003 were completed in an average of 236 days, and files opened in 2002 were completed in an average of 208 days. At year-end of 2007, the Tribunal had closed 77 per cent of 2006 case referrals, 89 per cent of 2005 cases and all complaint cases referred to the Tribunal before 2004.

As the Tribunal's case management process becomes more efficient and human rights jurisprudence evolves, the CHRT will continue its effort to shorten full-hearing case completion times.

Most human rights cases are settled without a hearing. Cases that require a full hearing and decision take longer. Average case closure time for full-hearing cases has varied through the years. In 2001, it was 384 days, with six cases requiring more than one year to finalize. By 2002, the average dropped to 272 days, and no case took more than a year to complete. In 2003, the average rose to 425 days, with more than half of cases requiring more than a year to complete. Of the cases that proceeded beyond the one-year mark in 2003, most were delayed due to requests from the parties or were the subject of Federal Court proceedings. In 2004, the average time rose to 486 days. In 2005, the number dropped again to 427 days, and in 2006 it rose again to 495 days, with most cases exceeding the one-year target. At the time of this annual report's publication, data on the closure of complaint files opened in 2007 was as yet insufficient.

Since 2002, the amount of time it takes for a case to make its way to hearing has been increasing. In 2002, the average number of days between referral to the Tribunal and the first day of hearing was 169. By 2003, that figure had increased to 232 days, and in 2004 the figure rose to 279. Cases opened in 2005 and 2006 took an average of 305 days and 340 days, respectively, to proceed to hearing. In 2007, the average time lapse between referral and the start of hearing dropped to 276 days. Many of the files opened in 2007 are still pending.

The rise in the number of days required for a case to reach a full hearing and decision is a function of the Tribunal's increased efforts at the pre-hearing stage. The Tribunal process must be fair and efficient without compromising due process. In particular, case management conferences with the parties take time. An additional factor contributing to the length of cases overall is the labour-intensive nature of well-reasoned decisions, especially as complaints grow in complexity. As the Tribunal's case management process becomes more efficient and human rights jurisprudence evolves, the CHRT will continue its efforts to shorten completion times for cases requiring a full hearing and decision.

The pre-hearing phase of cases has become increasingly litigious. Nevertheless, in 2007 the Tribunal continued to meet the earliest hearing dates of convenience to the parties. The Tribunal's case management model has also helped ensure an effective and efficient adjudication process. But, given the increase in the complexity of discrimination cases and in the volume of complaint referrals since 2003, the Tribunal has decided to reduce slightly its target for cases completed within a 12-month period to a now more realistically achievable rate of 70 percent, rather than 80 per cent.

### **Timeliness of Rendering Decisions**

Since 1998, the Tribunal has sought to reduce the time it takes to render a decision once a hearing is complete. Its objective has been to issue a decision no later than four months after the last day of the hearing in at least 90 per cent of cases. This continued to be a challenging target for the Tribunal in 2007.

In 2003, decisions were rendered within an average of 84 days after the close of the hearing. In 2004, that number rose to 121. In 2005, decisions took longer—91 days on average—with less than half rendered within four months. In 2006, the average was 199 days and only four (30 per cent) of the year's 13 decisions met

the four-month target. In 2007, decisions were rendered on average in 166 days after a hearing—a small improvement— but only three (14 per cent) of the year's 20 decisions met the four-month target.

Despite the decline in new case referrals in 2006 (Table 1), the 200 per cent increase in new cases received by the Tribunal in 2003 and 2004 continued to affect its workload. Tribunal members rendered 20 decisions in 2007 on the merits of complaints. This represents the second-highest number of decisions rendered in a single year since 1993, when the Tribunal issued a total of 25 decisions.

The increased complexity of cases, the vigorous advocacy at inquiries and the amount of time Tribunal members spent resolving pre-hearing issues added significantly to the Tribunal's workload. Despite these challenges, the CHRT remains committed to striving for the earliest possible disposition of cases. The Tribunal expects that, by helping the parties determine, with greater precision, which issues must be decided at hearing, active case management will continue to yield major process improvements by reducing the number of issues to be addressed at hearing.

Given this, and the generally accepted six-month target for rendering decisions in the judicial sphere, the Tribunal has therefore decided to extend slightly its own target for decision rendering. It now aims to deliver a decision within four months of the close of hearing in 80 per cent of cases, rather than 90 per cent. In doing so, however, the Tribunal has strengthened its commitment to the timely disposition of discrimination complaint cases by way of a Practice Note (see http://www.chrttcdp.gc.ca/about/tribunalrules\_e.asp) issued in 2007 to parties and the legal profession outlining hearing schedule expectations and the commitment of Tribunal members to meeting their objective of expeditious case disposition.

#### **Tribunal Settlements and Mediations**

Of the case files opened in 2003 and 2004 that went to mediation, settlements were reached in approximately 64 per cent of the cases. In 2005 and 2006, the Tribunal's mediation success rate rose to 87 per cent (29 cases out of 33) and 88 per cent (37 cases out of 42), respectively. At 2007 year-end, 69 per cent of the cases referred for mediation had reached settlement. Several files opened late in the year are still in the early stages of inquiry. As a result, the settlement rate for cases opened in 2007 is expected to increase.

While the continuity of experienced Tribunal members is contributing greatly to the success of the Tribunal's mediation process, as human rights law has continued to evolve the issues arising during mediation have become increasingly complex. Moreover, certain types of complaints—such as those alleging the communication of hate messages and those alleging unequal wages between men and women for work of equal value—have emerged as especially adversarial and are less likely to reach settlement. The Tribunal received 21 such cases in 2005 and 2006, and eight more in 2007.

Refer to Table 3 for more information about average case completion timeframes from 1997 through 2007.

#### Case Closures

As noted above, no complaint cases referred to the Tribunal prior to 2004 remain open. Only five cases (three per cent) from 2004 remain open and 89 per cent of the complaint cases from 2005 have been completed, leaving just 11 cases pending. To date, the Tribunal has closed 81 per cent of its 2006 complaint case referrals, leaving 13 cases open. Although 61 of the 82 referrals in 2007 remain open, many files are fixed or otherwise close to hearing.

### Case Management

In 2007, the tenor of hearings before the Tribunal continued to be increasingly adversarial. The hearing process was often interrupted by motions and objections. Although pre-hearing disclosure procedures are in place to ensure fair and orderly hearings, these have not completely solved the problem of frequently missed deadlines, requests for adjournment and

TABLE 3 Average Case Completion Timeframes: 1998 to 2007

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007*
From date of referral from the Canadian Human Rights Commission		mar mari Partia Prantis			The second secon			ACT (1907) (1907		
To mediate a case	6000	0 h 10 h 20 h 40 h 40 h 40 h	dentification for the contract of the contract	A should help to be seen a co	· migs	124	120	100	104	111
To settle a case	245	232	230	202	150	211	196	86	182	131
To first day of hearing	280	73	213	293	168	232	279	305	340	276
For decision to be released from end of hearing	103	128	164	84	89	84	121	191	236	_
Average processing time to close case	252	272	272	244	208	236	208	195	227	136

<sup>\*</sup>Note: There are still many open files from 2007; this will change the averages for that year.

disagreements between parties about the issues being litigated. The case management process introduced in 2005 has offered some relief. By conducting case conferences with the parties at strategic points throughout the pre-hearing stage of the inquiry, the Tribunal helps guide parties toward a more predictable, streamlined and fair approach to case conduct. In turn, the Tribunal is better able to ensure a more effective and efficient hearing on the merits.

While the Tribunal is always careful to avoid coercion when imposing constraints, especially deadlines, on the parties, it nevertheless believes that its proactive case management approach will continue to benefit the parties. Procedural issues left unresolved at the pre-hearing stage can greatly hinder the parties' ability to present their cases at hearing and can cause serious delays. The Tribunal's interventionist approach to case management is helping parties better meet their commitments. In 2007, the Tribunal reinforced this approach with the publication of its first Practice Note (see http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about /tribunalrules\_e.asp). Based on the principle that the process for inquiring into and exposing acts of discrimination must be expeditious in order to be effective, the Tribunal's Practice Note calls upon counsel and the parties appearing before it to abide by their hearing schedule commitments. The Tribunal reciprocates with its own commitment to ensure its decisions on inquiries are delivered as early as possible and without undue delay.

### **Keeping Parties and the Public Informed**

In 2002, the Tribunal published a guide, What Happens Next?, that explains the entire inquiry process in non-legal language. In 2004, this was followed by a publication clarifying the Tribunal's role and explaining how it conducts its business and the difference between

the roles of the Tribunal and the Canadian Human Rights Commission. What Happens Next? was updated in 2004 to explain the mediation process used by the Tribunal. In 2006, the Tribunal completed and published a new edition of the guide, incorporating the new case management process introduced in 2005.

Both What Happens Next? and the Tribunal's Mediation Procedures guide are available on the Tribunal website at http://www.chrt-tcdp.gc.ca/pdf/Procedures%20Bil%20Jan27-06.pdf.

The Tribunal continues to receive very few complaints about its services. Some concern has been expressed, however, about the availability of complete information on past Tribunal decisions. The Tribunal's website was redesigned in 2003 to better comply with the Common Look and Feel standards developed as part of the Government of Canada's online initiative. A more powerful search engine, a decision classification system and the online publication of decisions and rulings on the date they are released (see http://www.chrt-tcdp.gc.ca/tribunalrules\_e.asp) have improved access to decisions and rulings. In 2005, the Tribunal undertook another review of the decision and rulings data source on its website, completing the project in 2006 and identifying further service enhancements.

In 2007, the Tribunal substituted paper distribution of decisions and rulings with an Internet-based notification and access system and replaced hard-copy transcriptions with digital voice recordings at its hearings. These technology advances have saved both time and paper, and are offering more efficient information access for the Tribunal's clients and the Canadian public in general.

### **Tribunal Decisions Rendered**

Date of decision: 24/01/2007

Member: Karen Jensen

**Employment:** Canada Post Corporation

Outcome: Complaint substantiated

### Culic v. Canada Post Corporation, 2007 CHRT 1

The complainant suffered from a permanent partial disability to neck and shoulders that she claimed prevented her from working more than six hours per day. After she moved into a new position, the respondent had concerns about the medical information provided by the complainant's doctor. The respondent ordered her to undergo an out-of-town Independent Medical Examination (IME). The Tribunal found that the imposition of an IME in these circumstances was a bona fide occupational requirement. The respondent had an obligation to protect the complainant's health in the workplace and had exhausted all other means of fulfilling this obligation.

However, the Tribunal also found that the respondent differentiated adversely in regard to the complainant through unwarranted threats of discipline and discharge for failure to provide information about her disability. In addition, the respondent questioned the complainant excessively about her work restrictions. During a period of sick leave, the complainant became pregnant. When she expressed a desire to return to work, the respondent imposed two out-of-town IMEs as a condition of her return to service; one with a psychiatrist and another with an occupational specialist.

The Tribunal found that the former was not reasonably necessary but the latter was. Moreover, it found that requiring the complainant to travel to another city for the IME's and keeping her out of service until she had done so, failed to accommodate her needs to the point of undue hardship. Finally, the Tribunal held that the respondent discriminated against the complainant by disciplining her for insubordination when, out of concern for her pregnancy, she refused to travel to the city where the IMEs were booked. The Tribunal issued orders compensating the complainant for wage loss and directing her return to active service.

#### Warman v. Tremaine 2007 CHRT 2

The complainant, Mr. Warman, alleged that Mr. Tremaine discriminated against persons or a group of persons on the basis of religion, national or ethnic origin, race or colour by repeatedly communicating messages of hatred over the Internet, contrary to section 13 of the CHRA.

The complainant had been monitoring activities of what he described as "white supremacist" and "neo-Nazi" groups. While monitoring a website, the complainant noticed postings by an individual whom the complainant later identified as the respondent. The respondent admitted before the Tribunal to being the author of the impugned postings. The complainant alleged that the impugned postings contained discriminatory remarks towards blacks, Jews, Aboriginals, other non-whites and homosexuals.

To establish that the postings by the respondent were in violation of section 13 of the CHRA, the complainant had to lead evidence on three points. The first was that the material was communicated repeatedly; the second was that it was communicated by means of a telecommunication undertaking within the legislative authority of Parliament; and the third was that it was likely to expose persons to hatred or contempt because they were identifiable on the basis of a prohibited ground of discrimination.

In this case, the Tribunal noted that the Internet was designed to facilitate repeated mass transmission of a message. Consequently, it concluded that the respondent's postings were viewed repeatedly. Moreover, the Tribunal concluded that the Internet was a mode of telecommunication that fell under Parliament's authority. Finally, it was established that the tone and content of the respondent's postings were aggressive and violent in nature, and that they exposed people to hatred and contempt based on prohibited grounds, contrary to section 13—the messages completely dehumanized the groups that they targeted. For the above-mentioned reasons, the complaint was substantiated. The respondent was prohibited from communicating material substantially similar in nature to the impugned messages. In addition, the respondent was ordered to pay a monetary penalty.

Date of decision: 02/02/2007

Member: Michel Doucet

Issue: Hate message

Outcome: Complaint substantiated Date of decision: 21/02/2007

Member: J. Grant Sinclair

**Employment:**Royal Bank of Canada

Outcome: Complaint dismissed

### Sugimoto v. Royal Bank of Canada 2007 CHRT 5

The complainant alleged that the respondent, the Royal Bank of Canada (RBC), in its Pension Plan discriminated against her by treating her in an adverse differential manner on the grounds of sex, contrary to section 7, 10 and 21 of the CHRA.

Under the RBC Pension Plan (the "Plan"), a male of the same age as the complainant could retire with an unreduced pension at age 56, 70 months earlier than she could. The reason for this was that prior to May 1, 1974, male employees of RBC were eligible to become contributory members of the Plan at age 21, while women had to wait until the age of 24. On May 1, 1974, the membership eligibility age was changed to 30 for all employees.

In 1980, the CHRA began to apply to pension plans.

In 1996, in an effort to correct the discriminatory practice of the Plan that existed prior to 1974, RBC introduced a Gender Buy-Back (GBB) plan to allow the affected women to purchase benefits for the three lost years. While the GBB was underinclusive as a curative measure, it was aimed at pre-CHRA discrimination and as such its underinclusiviness could not be relied upon to found liability under the CHRA.

In 2001, RBC introduced the "2001 Re-opener" which allowed employees who had opted out of the Plan implemented on May 1, 1974 to regain their lost benefits. Among other things, that program allowed male employees who had been between the ages of 21 and 24 in 1974 to regain their lost benefits and ultimately retire earlier. By proving that the "2001 Re-opener" gave her male counterpart an advantage, the complainant established a prima facie case of discrimination on the grounds of sex. However, the respondent explained that the "2001 Re-opener" distinguished only between plan members and non-plan members. While plan membership had been previously restricted on discriminatory grounds, the discriminatory membership rule in question had been legal at the time it was made and it was abolished before the coming into force of the CHRA.

One could not impose liability for the respondent's facially neutral "2001 Re-opener" initiative simply because it indirectly incorporated a discriminatory rule that had existed prior to the enactment of equality legislation.

On the above-mentioned grounds, the Tribunal dismissed Ms. Sugimoto's complaint.

#### Durrer v. Canadian Imperial Bank of Commerce 2007 CHRT 6

After working for the Canadian Imperial Bank of Commerce (CIBC) for over 28 years, Mr. Durrer was notified that his position was going to be eliminated and his employment terminated because of company-wide downsizing and restructuring. The restructuring aimed to eliminate 2,500 jobs and as a result, employees were encouraged to look for work outside CIBC. Because Mr. Durrer's position was found to be redundant and unnecessary, his position was eliminated.

At the time, CIBC was offering immediate, unreduced pensions to its employees over 55 years of age. Because Mr. Durrer was younger than 55, he was not eligible. Following notification of termination of his employment in October 1999, Mr. Durrer managed to find three temporary positions within CIBC that extended his employment for another 28 months. Through the temporary positions, the complainant was hoping to ensure employment until he reached the age threshold required to qualify for a pension. However, at the end of the third temporary position, and before he qualified for the pension, his employment was terminated. Mr. Durrer alleged that CIBC had discriminated against him on the basis of age.

The Tribunal found the evidence did not support the complainant's allegation that CIBC had eliminated his position because of his age. The position was eliminated because it was redundant and not needed in CIBC's newly consolidated structure. Moreover, CIBC did not frustrate Mr. Durrer's attempts to obtain sufficient temporary assignments in order to qualify for the pension; by the time of termination, Mr. Durrer had simply not been able to find a fourth assignment that matched his needs and qualifications, and this was not attributable to his age. The complaint was dismissed.

**Date of decision:** 30/03/2007

Member: Matthew D. Garfield

**Employment:**Canadian Imperial Bank of Commerce

Outcome: Complaint dismissed **Date of decision:** 04/04/2007

Member: A. Hadjis

**Employment:** Bell Canada

Outcome: Complaint substantiated

#### Cole v. Bell Canada 2007 CHRT 7

Upon returning from maternity leave, Ms. Cole, an employee of Bell Canada (Bell), asked the company to provide her with a work schedule that would enable her to go home and breastfeed her child at the same time every day. The complainant's child was born with a serious health condition and physicians advised the complainant that, given the imminent need for surgery, she should breastfeed her child for as long as possible in order to strengthen his immune system.

The complainant alleged that in turning down her request for a modified work schedule, Bell refused to accommodate her and thus discriminated against her based on her sex and family status, in violation of section 7 of the Canadian Human Rights Act.

The Tribunal found that Bell did not treat Ms. Cole's request to change her work schedule to better accommodate nursing as a request coming from a mother. Instead, Bell treated it as a medical issue and asked Ms. Cole to provide medical notes and reports in support of her request. The respondent thus viewed the complainant as suffering from a disability and required periodical updates from Ms. Cole's physician to support the continuance of accommodation. By discouraging Ms. Cole's request as a mother for unpaid time off work each day in order to nurse her child, the respondent subjected the complainant to adverse differential treatment on the basis of her sex within the meaning of section 7 of the Act. The Tribunal further found that Bell had no policy on accommodating employees with respect to breastfeeding, and that the respondent had failed to prove that Ms. Cole's daily departure, up to one hour before her ordinary shift end in order to nurse her child would have caused undue hardship to Bell.

The Tribunal ordered that Bell take measures to prevent this discrimination from occurring in the future by establishing policies relating to requests by Bell employees for accommodation with regard to breastfeeding that were consistent with the findings in its decision. Ms. Cole was awarded compensation for pain and suffering and compensation for Bell's reckless conduct. She was also compensated for lost income related to wages unearned while at her physician's office obtaining the requested medical notes and reports.

#### Knight v. Société de transport de l'Outaouais 2007 CHRT 15

Mr. Knight alleged that the respondent, the Société de transport de l'Outaouais (STO), discriminated against him because of a disability in relation to employment, contrary to section 7 of the CHRA.

Mr. Knight had earlier been involved in a workplace accident that caused him to injure his right hand. Following the accident, the complainant received income replacement benefits from the Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail (CSST) and was assessed by a doctor who determined that he had permanent functional limitations.

When the complainant applied for a position with the respondent he was asked to undergo a medical exam. When the doctor learned of the complainant's disability, he told him that his hiring would be delayed until he could review the CSST's file. After the review, the doctor determined that the complainant did not meet the requirements for the position. The STO later informed him that he had not been hired.

In reviewing the evidence, the Tribunal found that, although the respondent had considered accommodating the complainant, it had erroneously concluded that doing so would cause it undue hardship. For example, the possibility of offering the complainant a driver's job was never properly examined and, given the circumstances, too much weight was attached to the effect of accommodation on employee morale and the collective agreement. Moreover, the STO relied on the CSST's determination of the complainant's work restrictions, despite the fact that the STO had made its own, more positive observations of the complainant's abilities, and had been provided with a more recent and more positive prognosis from the complainant's physician. For those reasons, the Tribunal substantiated the complainant's allegations and ordered the STO to take steps to integrate him into the workplace and to compensate him for lost wages.

**Date of decision:** 02/05/2007

Member: M. Doucet

**Employment:** Société de transport de l'Outaouais

Outcome: Complaint substantiated Date of decision: 15/05/2007

Member: K. Jensen

**Employment:**Canada Post Corporation

Outcome: Complaint substantiated

#### St. John v. Canada Post Corporation 2007 CHRT 19

Mr. St. John, a partially disabled full-time postal clerk for Canada Post, who had been diagnosed with bipolar mood disorder and lower back and knee problems, alleged that Canada Post had discriminated against him on the basis of his disability by treating him in an adverse differential manner contrary to section 7 of the Canadian Human Rights Act. In addition, Mr. St. John alleged that Canada Post engaged in a discriminatory policy or practice, contrary to section 10 of the Act, when he and three other disabled employees were sent home early from the Edmonton mail processing plant due to lack of work, and were paid from their sick leave credits.

During the hearing, the parties reached an agreement on the section 7 aspect of the complaint. Regarding the section 10 policy/practice allegation, the Tribunal concluded that the allegation was founded and that the practice followed in May 2003 was not in accordance with the respondent's official accommodation policy. The practice was discriminatory because it entailed that during periods of low mail volume, when other employees could be retained, disabled employees such as the complainant were sent home without verifying if productive work being performed by others could have been given to them. The blanket rule against "back-filling," which prohibited the respondent from re-assigning a non-disabled employee to a different position so as to allow a work-restricted disabled employee to keep working during low mail volume periods, did not comply with the CHRA. Furthermore, because the disabled employees being sent home were not given a choice of leave options, the practice was discriminatory for a second reason. Canada Post was ordered to offer the same leave options to disabled employees for whom alternative work cannot be found during low volume periods as are offered to other employees sent home for reasons of incapacity. Canada Post was also ordered to cease the blanket prohibition against back-filling that existed in May 2003 and which prevented it, during low mail volume periods, from re-assigning a non-disabled employee to other tasks and replacing him or her with a disabled work-restricted employee.

#### Witwicky v. Canadian National Railway 2007 CHRT 25

The complainant filed two complaints under sections 7, 10, 14 and 14.1 of the CHRA against Canadian National Railway (CN). The complaints alleged that the respondent had engaged in a discriminatory practice on the grounds of disability and retaliation in a matter related to employment.

Mr. Witwicky, a train conductor, was called to work a train from Kamloops, British Columbia to Jasper, Alberta. Following his arrival, he phoned his wife and they had a conversation that left him emotionally distraught. Upset by the news he had received, the complainant decided to book himself off as unfit for duty and informed the respondent that he would not return to work for a few days. Mr. Witwicky then went out for dinner. Later that evening he was taken into custody for a short time by the RCMP when he was found passed out in a stolen vehicle. Afterward, the complainant returned to his workplace without informing his supervisor of the previous day's events. He was later investigated by CN for these events, dismissed, and then eventually conditionally reinstated. The reinstatement contract included a clause that required the complainant to be regularly tested for drugs and alcohol.

The complainant alleged discrimination on the basis of a perceived disability, namely the perception that he suffered from a substance abuse disorder and that he was perceived as being an alcoholic. The Tribunal found this allegation to be unsubstantiated. It determined that the complainant's employment was terminated because the respondent felt that he had violated the company's policies prohibiting the use of "intoxicants or narcotics by employees subject to duty, or their possession or use while on duty" and because Mr. Witwicky had reported fit for duty while the evidence showed that he was not.

The complainant alleged that the terms of this reinstatement contract created the perception he was an alcoholic. But since he had not established that he was an alcoholic, nor had the respondent perceived him as such, the section 7 complaint was dismissed. For the same reasons, the Tribunal found that even if the complainant had been harassed, the harassment was not based on a "prohibited ground of discrimination" as required by section 14.

The Tribunal also dismissed the complainant's allegations that the respondent retaliated against him because he had filed a complaint under the Act. The allegedly retaliatory actions he had experienced were a reasonable consequence of his reinstatement contract.

Date of decision: 6/07/2007

Member: M. Doucet

Employment: Canadian National Railway

Outcome: Complaint dismissed

## **Date of decision:** 10/07/2007

## **Member:** Athanasios D. Hadjis

Issue: Hate message

Outcome: Complaint substantiated

#### Warman v. Wilkinson 2007 CHRT 27

Mr. Warman's complaint alleged that Mr. Wilkinson and the Canadian Nazi Party (CNP) engaged in a discriminatory practice, within the meaning of section 13 of the CHRA, by repeatedly communicating hate messages through an Internet website. The discrimination was alleged to have been based on disability, religion, race, colour, sexual orientation, and national or ethnic origin.

Although the respondent was made aware of the proceedings, he failed to appear at the hearing. The Tribunal based its decision only on the evidence provided by the complainant.

The Tribunal found that the impugned messages contained the hallmarks of hate messages within the meaning of section 13 of the CHRA. The messages called for "getting rid of" identifiable groups and advocated their mass killing. Various messages called for the segregation of non-whites and were replete with inflammatory, derogatory epithets referring to the targeted groups. Others trivialized or alternatively celebrated past persecution or tragedy involving members of the targeted groups. Finally, some of the messages portrayed Jews as a powerful menace seeking to monopolize the media with a view to controlling public opinion.

On the basis of evidence pertaining to the respondent's former physical address and certain personal information conveyed online by the administrator of the web forum where the impugned messages were posted, the Tribunal was able to conclude that Mr. Wilkinson was the forum's administrator. As administrator, Mr. Wilkinson had the means to ensure that the impugned messages were never viewed publicly or that they were removed. The level of control he exercised over the posting of the messages was sufficient to establish that he caused them to be communicated within the meaning of the CHRA. The Tribunal was unable to make a finding against the CNP; while the CNP's name was associated with the web forum where the impugned messages were posted, there was not sufficient evidence to show that the CNP was an actual person or group of persons, as opposed to simply Mr. Wilkinson's alter ego.

The Tribunal ordered Mr. Wilkinson to stop communicating the impugned messages or any other messages of a similar type. It also ordered him to pay a penalty of \$4,000.

#### Moore v. Canada 2007 CHRT 31

The complainant, an employee of the Canada Post Corporation (CPC) in Vancouver, alleged that CPC contravened sections 7 and 10 of the Canadian Human Rights Act on the grounds of disability.

Mr. Moore was working as a mail handler for the CPC when, after two back injuries, CPC's medical consultant concluded that Mr. Moore should be designated as permanently, partially disabled (PPD) and should therefore be subject to some work limitations.

Mr. Moore alleged that the employer discriminated against him by permanently assigning him to the manual section and reclassifying him to an inferior position, at a lower wage rate, because of his disability. In addition, Mr. Moore claimed that in 1999, CPC adopted a policy that adversely differentiated between PPD employees and other employees by limiting the shift bid choices of PPD employees.

The Tribunal found that the first allegation in the complaint had not been substantiated. The complainant himself never disputed the accommodation involving his reclassification to a lower position, and in his own admission on a 1999 internal grievance form, Mr. Moore stated that he was not confident that he could return to his previous duties.

In regards to the allegation that CPC adopted a policy that adversely differentiated between PPD employees and other employees by limiting their shift bid choices, the Tribunal concluded that CPC did engage in a discriminatory practice in this regard. Nevertheless, because Mr. Moore did not demonstrate that notwithstanding the discriminatory practice he would have received the shift he wanted despite his lack of seniority, the Tribunal did not make any award of compensation.

Date of decision: 25/07/2007

Member: J. Grant Sinclair

**Employment:** Canada Post Corporation

Outcome: Complaint substantiated

## **Date of decision:** 08/08/2007

#### Member: M. Doucet

## **Employment:** AZ Bus Tours Inc.

#### Outcome: Complaint substantiated

#### Tanzos v. AZ Bus Tours Inc. 2007 CHRT 33

The complainant alleged that the respondent had engaged in a discriminatory practice on the grounds of sex and disability in a matter related to employment.

Five months after she began her employment with the respondent, the complainant, a bus driver, took sick leave. She returned to work under certain medical restrictions. The complainant sought to continue working full-time but with fewer hours, per her doctor's orders. Instead, the respondent assigned her part-time on-call status. After her doctor authorized five-day work weeks—provided there was no night work—the respondent still refused to reinstate the complainant to full-time status because of the restriction. As a result, the complainant eventually stopped working for the respondent. The Tribunal found that the respondent had discriminated on the basis of a disability, contrary to section 7 of the CHRA.

The Tribunal noted that the complainant had presented her employer with a medical diagnosis of her disability, yet the only accommodation offered by the respondent was converting the complainant's full-time employment to part-time employment. This did not constitute accommodation to the point of undue hardship. The respondent was ordered to pay compensation for lost wages and compensation for pain and suffering.

## **Date of decision:** 09/08/2007

#### **Member:** Kerry-Lynne D. Findlay

#### Employment: Greyhound Canada Transportation Corporation

#### Outcome: Complaint dismissed

#### Khiamal v. Greyhound Canada Transportation Corp. 2007 CHRT 34

Since 1980, the complainant, Mr. Khiamal, had worked for the respondent, Greyhound Canada Transportation Corporation, as a mechanic. In July 2002, he applied to the position of Night Shift Maintenance Foreman but did not get the job. In August 2003, Mr. Khiamal filed a complaint under sections 7, 10 and 14 of the CHRA against the respondent, alleging discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, age and disability.

The complainant made three allegations. First, he claimed he was denied the Night Shift Maintenance Foreman position because of discrimination. Although the complainant established a prima facie case of discrimination on this point, the respondent presented evidence demonstrating that personal problems between Mr. Khiamal and a colleague were at the root of the unfair treatment, not discrimination based on prohibited grounds. In view of the evidence, the Tribunal accepted the respondent's explanation and dismissed the first allegation.

Second, the complainant claimed that he suffered continued harassment by his co-workers and managers based on his race. However, the evidence presented by Mr. Khiamal was not complete or sufficient in that it did not establish a connection between the pattern of unwelcome conduct and a prohibited ground. The second allegation was thus dismissed.

Third, the complainant alleged that he had been denied training and courses in violation of sections 7(b) and 10(a) of the CHRA. Although there was prima facie evidence that the respondent differentiated against the complainant adversely in the approval of courses and training, there was no evidence linking that differentiation to a prohibited ground of discrimination. The third allegation was therefore also dismissed (judicial review pending).

#### Vilven 2007 CHRT 36

The complainants, George Vilven and Robert Neil Kelly, had worked for the respondent, Air Canada, since 1986 and 1972, respectively. They alleged that Air Canada discriminated against them on the basis of age, contrary to sections 7 and 10 of the CHRA by requiring them to retire at age 60. Mr. Kelly also filed a complaint against the Air Canada Pilots Association (ACPA), alleging a contravention of sections 9 and 10 of the CHRA. Finally, the Fly Past 60 Coalition challenged the constitutionality of section 15(1)(c) of the CHRA, claiming it violated section 15(1) of the Charter.

The Tribunal found that the termination of the complainants' employment with Air Canada on the basis of the mandatory retirement policy established a prima facie case of discrimination under section 7 of the Act. Furthermore, the sole fact that ACPA had agreed to this policy through the collective agreement and pension plan established a prima facie case of discrimination against the union respondent.

However, under section 15(1)(c) of the CHRA, if the respondents could prove that age 60 was the normal age of retirement for similar positions, the case against them would fall. In this situation, the onus to prove that the normal age of retirement was 60 rested with Air Canada since it had greater access to the relevant information and superior financial resources. In comparing Air Canada with other major international airlines, the data revealed that age 60 was the normal age of retirement for the majority of positions in other major airline companies. Moreover, age 60 had been

## Date of decision: 17/08/2007

# **Panel:**Grant Sinclair, Karen A. Jensen, Kathleen Cahill

Employment:
Air Canada and Air Canada

Outcome: Complaints dismissed

Pilots Association

designated as retirement age by the industry in an international standards document. The result was that Air Canada's mandatory retirement policy could not be viewed as a discriminatory practice under the CHRA; it imposed the "normal age of retirement" for similar positions.

With regard to the constitutional challenge put forward to the "normal age of retirement" defence, the Tribunal found that the mandatory retirement policy did not violate the dignity of the complainants and did not fail to recognize them as full and equal members of society. Thus the section 15 Charter claim failed. For all these reasons, the complaints were dismissed (judicial review pending).

## Date of decision: 22/08/2007

Member: Michel Doucet

**Employment:** AZ Bus Tours Inc.

Outcome: Complaint dismissed

#### Tanzola 2007 CHRT 38

The complainant, Maureen Tanzola, worked for the respondent, AZ Bus Tours Inc. from October 1997 to November 2001. She alleged that the respondent engaged in discriminatory practice on the grounds of sex in a matter related to employment in violation of sections 7 and 10 of the CHRA. She claimed she had been harassed because she is a woman, and that because of her gender she was transferred to a new division—a three-hour commute from her home—forcing her to resign.

The Tribunal found the complainant never established that the respondent engaged in any form of discriminatory practice toward her during her employment. Nothing showed that the respondent's policies or practices stereotyped or were prejudiced against female employees. On the contrary, the evidence showed that both male and female employees were expected to meet the same requirements and qualifications. The complainant's allegations did not establish a link between the way she claimed she was treated and the fact that she is a woman. Complaints under the CHRA are not wrongful dismissal actions; the complaint depends on a finding of discrimination. There was no such finding here and the complaint was therefore dismissed.

#### Graham v. Canada Post Corporation 2007 CHRT 40

Since 1977, the complainant, Ms. Graham, worked for the respondent, Canada Post Corporation. In 2001, she became acting superintendent. When she assumed the position, a new project that placed a lot of responsibility and pressure on her as acting superintendent was about to be launched.

Starting in May 2002, Ms. Graham stopped going to work and remained absent until November 2005 because of illness. In 2003, Ms. Graham filed a complaint alleging that Canada Post discriminated against her by failing to accommodate her temporary disability and by treating her in an adverse differential manner—both contrary to section 7 of the CHRA. Ms. Graham claimed that Canada Post terminated her status as acting superintendent because of her disability and that the corporation caused her disability and her inability to work by its failure to provide sufficient staff and support for her to carry out her duties.

The Tribunal concluded that although it was clear Ms. Graham had suffered from a temporary disability, she did not establish a prima facie case that CPC discriminated against her by failing to accommodate her. In fact, "failure to accommodate" is neither a prohibited ground of discrimination nor a discriminatory practice under the CHRA. Further, no evidence was presented by the complainant to establish that CPC treated her in an adverse differential manner because of her disability.

Ms. Graham claimed that the CPC terminated her acting assignment because of her disability. However, the Tribunal found that although the obligation rested on the respondent to demonstrate that the complainant was accommodated to the point of undue hardship, it was the complainant's duty to prove that she had assisted in securing an appropriate accommodation. In this case, Ms. Graham failed to do so.

Finally, Ms. Graham claimed that the respondent had caused her to become disabled by not providing her with sufficient staffing support. This claim implied that she had become disabled prior to taking her leave of absence. Unfortunately, she presented no evidence to support that allegation.

For these reasons, the Tribunal dismissed Ms. Graham's complaint.

**Date of decision:** 02/10/2007

Member: Grant Sinclair

**Employment:**Canada Post Corporation

Outcome: Complaint dismissed

## Date of decision: 19/10/2007

#### Member: K. Jensen

**Employment:**Canada Post Corporation

#### Outcome:

Complaint partially substantiated: one allegation substantiated; nine allegations dismissed

#### Day v. Canada Post Corporation 2007 CHRT 43

While working for Canada Post Corporation, Mr. Day became ill and was diagnosed with depression, anxiety disorder and an obsessive compulsive personality disorder. The complainant alleged that Canada Post never accepted his psychiatric disability. Mr. Day raised 10 allegations of discrimination. The complainant's allegations related to: his psychological fitness to work; Canada Post's requirement that he work the night shift; the termination of his employment; and negative differential treatment and harassment on the basis of his disability contrary to sections 7 and 14 of the CHRA.

The Tribunal dismissed nine allegations; one was substantiated because the evidence showed that Canada Post treated Mr. Day differently from non-disabled employees—and without sufficient dignity and respect when, after witnessing disturbing behaviour, it removed him precipitously from the workplace and placed him on sick leave. The respondent was able to justify the need to remove the complainant from the workplace on the grounds of protecting Mr. Day's safety and that of his co-workers. However, the respondent was unable to justify its failure to provide Mr. day and his physician, in a timely way, with the information on which the decision to remove Mr. Day was made. To the extent that it failed to share this medical and observational information promptly, the respondent did not fulfill its procedural duty to accommodate.

The Tribunal awarded the complainant compensation for pain and suffering, reimbursement for legal fees, and compensation for wilful and reckless conduct.

#### Willoughby v. Canada Post Corporation 2007 CHRT 45

Mr. Willoughby's complaint alleged that his employer, Canada Post Corporation, discriminated against him on the basis of his disabilities-both physical and mental—in breach of either or both of sections 7(a) and 7(b) of the Canadian Human Rights Act.

Mr. Willoughby was first employed by Canada Post in 1977. Twenty years later he was assigned to a shift that started at 3:30 a.m. and ended at 11:30 a.m. Having difficulty performing his job, the complainant underwent a medical assessment. The physician found that Mr. Willoughby was suffering from a sleep disorder and should work a regular day shift. In addition, the physician found that Mr. Willoughby had knee injuries and should not be required to do excessive walking, standing or lifting.

Canada Post initially assigned the complainant to a number of different day positions. Mr. Willoughby alleged that the second position he was assigned was too difficult for him and did not suit either his experience or his abilities. As a result the complainant made numerous mistakes, received a poor performance evaluation, and was removed from his position. He was reassigned to his initial position and placed on the 3:30 a.m. to 11:30 a.m. shift—the same shift his physician had found to be unsuitable. Mr. Willoughby's psychological condition deteriorated as a result of this change and his psychologist said that he should be assigned to a day shift. Canada Post advised the complainant that the company had no positions available to meet his medical restrictions and that he should go on disability leave. Following the end of that leave, Mr. Willoughby wanted to return to his job: Canada Post again informed him there were no positions available to meet his medical restrictions.

The Tribunal found that Canada Post treated Mr. Willoughby in an adverse differential manner based on his disabilities when it failed to accommodate his medical restrictions and reassigned him to the night shift. In addition, the Tribunal found that Canada Post was not sensitive to or respectful of Mr. Willoughby's skills, capabilities and potential contributions, did not consider alternative approaches to accommodate him and was not flexible and creative enough in conducting an adequate search for alternative employment.

The Tribunal therefore found that the complaint regarding Mr. Willoughby's reassignment to the night shift and the complaints regarding the two occasions on which Canada Post did not find a suitable position for him were substantiated, and that Mr. Willoughby had suffered discrimination on the basis of his disabilities.

Mr. Willoughby was awarded compensation for lost wages, pain and suffering, wilful or reckless discrimination, and legal expenses.

Date of decision: 26/10/2007

Member: Julie C. Llovd

**Employment:** Canada Post Corporation

Outcome: Complaints substantiated

## Date of decision: 26/10/2007

#### Member: Athanasios D. Hadjis

#### Issue: Hate messages

#### Outcome: Complaint substantiated

#### Warman v. Beaumont 2007 CHRT 49

The complainant alleged the respondent had communicated messages that were likely to expose persons to hatred or contempt on the basis of race, national or ethnic origin, religion and sexual orientation. The messages were allegedly posted in Canada on a website based in the United States.

The Tribunal found that the respondent was indeed the person who had communicated the material in question, and that she had communicated "repeatedly" by means of the Internet, within the meaning of section 13 of the CHRA. In particular, the Tribunal rejected the assertion that the communication was of a private nature, occurring amongst friends and acquaintances; rather, the evidence established that the communication of the respondent's messages via the website forum resulted in their gaining a wider, public circulation. In this case, the Internet served as an inexpensive means of mass distribution of information.

The Tribunal concluded that the material in question was likely to expose persons to hatred or contempt on prohibited grounds. First, many of the messages contained highly inflammatory and derogatory language, including epithets that targeted individuals on the basis of race, religion, ethnicity and sexual orientation. Second, the messages depicted the targeted groups as having no redeeming qualities, at times describing them as "degenerates", the "spawn of Satan," and expressing the wish that they all die from disease. Third, some of the messages masqueraded as objective reporting (so-called "true stories") and portrayed targeted groups as the cause of crime and educational deficits. Other messages invoked terminology widely used by the regime of Nazi Germany, advocated the forced deportation of non-whites or their segregation and blamed Jews for the anti-Semitism they have experienced. Remedial orders included: to cease the communications in question, to compensate the complainant who was specifically identified in some of the material, and to pay a monetary penalty.

#### Montreuil v. Canadian Forces Grievance Board 2007 CHRT 53

The complainant alleges that the respondent, the Canadian Forces Grievance Board (the Board), discriminated against her on the basis of sex (transgender), contrary to sections 3 and 7 of the CHRA.

The complainant applied for a position as a senior grievance officer with the Board. According to the advertisement, some positions were bilingual imperative whereas "some are unilingual English or French." After passing a competition and an interview, Ms. Montreuil, a unilingual francophone, was placed on an eligibility list used to fill vacant positions. A little while later, the Board informed her that, in view of the limited number of francophone cases, it would not hire a unilingual French officer unless there was a marked increase in the number of francophone cases.

However, according to the evidence filed, the Board would never need a unilingual French officer because the bilingual officers could process the French cases. Based on this, the Board implicitly rejected Ms. Montreuil's application.

The evidence established that the candidates hired by the respondent were all unilingual English and were not better qualified than Ms. Montreuil. None of the candidates hired were transgendered. The Tribunal determines that the Board used language as a pretext for rejecting the complainant's application, whereas the actual ground for dismissing her application was discrimination on the basis of sex.

Therefore, the complainant was able to establish *prima facie* discrimination that the respondent could not refute or explain. For these reasons, the Tribunal must allow the complaint.

**Date of decision:** 20/11/2007

Presiding member: Michel Doucet

**Position:**Canadian Forces Grievance Board

Outcome: Complaint allowed

## Date of decision: 13/12/2007

#### Member: K. Jensen

#### Employment: Social Development Canada, Treasury Board of Canada and Public Service Human Resources Management Agency

#### Outcome: Complaint substantiated

#### Walden v. Canada (Social Development), 2007 CHRT 56

Ms. Walden was part of a group of predominantly female nurses working as medical adjudicators in the Canadian Pension Plan Disability Benefits Program. These nurses worked alongside a predominantly male group of doctors who acted as medical advisors. The complainants alleged that the respondents discriminated against them on the basis of their gender by treating them differently from the medical advisors—contrary to section 7 of the CHRA—and/or by pursuing a practice that deprived the complainants of employment opportunities contrary to section 10 of the CHRA.

The Tribunal found that although the medical advisors exercised an oversight and advisory role not performed by the adjudicators, the differences in the work performed were not significant enough to explain the wide disparity in the treatment of the two groups. This was especially so regarding recognition of the medical advisors as health professionals within the Health Services Group in the Public Service. Furthermore, because the respondents had failed to prove that similar recognition of the nurses would cause the employer undue hardship in terms of cost, the Tribunal found that the complaints had been substantiated.

Some of the discriminatory practices at issue occurred before the enactment of the CHRA and others occurred afterward. The Tribunal determined that its decision in the present case could not apply to practices that pre-dated the legislation's enactment.

At the request of the parties involved, the Tribunal did not issue a remedy other than to order the respondents to cease the discriminatory practice and to direct the parties to negotiate appropriate remedial measures. The Tribunal retained jurisdiction to make further remedial orders in the event that the parties were unable to reach an agreement.

#### Review of Tribunal Decisions by the Federal Court of Appeal

# Chopra v. Canada (Health and Welfare) 2007 FCA 268 (Desjardins/Pelletier/ Malone JJA)

The complainant alleged that the respondent had denied him the opportunity to serve in an acting position as a result of discrimination on the basis of his national or ethnic origin. The Tribunal found this portion of the complaint to be substantiated. In a separate decision on remedy, the Tribunal awarded the complainant compensation but limited the compensation on various grounds. The Federal Court dismissed the complainant's application for judicial review.

On appeal, the Federal Court of Appeal held that the principle of foreseeability is not an appropriate device for limiting the losses for which a CHRA complainant may be compensated. That said, there must still be a causal link between the discriminatory practice and the loss claimed. Moreover, when exercising its discretion to compensate for any or all lost wages, the Tribunal may apply the doctrine of mitigation. In this case, the Tribunal's reference to foreseeability was not fatal to its decision. Turning to the issue of instatement, the Tribunal did not err in refusing to appoint the complainant to the position for which he competed; even discounting the discrimination, it was not probable that the complainant would have acceded to the post. The Tribunal appropriately compensated the complainant for the loss of the opportunity to compete on a non-discriminatory basis. Finally, the Tribunal's conclusions regarding the non-retrospective nature of amendments to the CHRA and the appropriate award of interest disclosed no error.

#### Dreaver et al. v. Pankiw 2007 FCA 386 (Décary/Linden/Nadon JJA)

The complainants alleged that the respondent, a Member of Parliament, had distributed literature to his constituents containing discriminatory comments about Aboriginal people. The respondent objected to the Tribunal's jurisdiction on the grounds that the principle of parliamentary privilege prevented the Tribunal from inquiring into the complaints. The Tribunal dismissed the objection. The Federal Court dismissed an application for judicial review of the Tribunal's decision.

The respondent appealed. The Federal Court of Appeal dismissed the appeal and generally endorsed the reasons given by the Federal Court. The Court of Appeal noted that the author Joseph Maingot, in his text *Parliamentary Privilege in Canada*, took the position that in respect of the contents of "householder mailings" sent to constituents, members of the House of Commons cannot claim parliamentary privilege. Furthermore, according to Maingot, "householder mailings are not protected by the Parliament of Canada Act."

#### Tribunal Rulings on Motions, Objections and Preliminary Matters

The number of rulings issued by the Tribunal in 2007 fell by 20 per cent from the previous year. In addition to its 20 decisions on the merits of discrimination complaints, the Tribunal issued 35 rulings (with reasons) dealing with procedural, evidentiary, jurisdictional or remedial issues. The ratio of rulings to decisions on the merits increased dramatically compared to 2006 when the Tribunal issued 44 rulings and 13 decisions on the merits.

Among the issues addressed most often in the 2007 rulings were:

- adjournment requests;
- the security of witnesses called to testify before the Tribunal:
- the effect of delay on the proceedings; and
- the application of the law of privilege to the disclosure and hearing process.

In addition, the Tribunal had to rule a number of times on the proposed joinder of additional respondents to a complaint as well as the standing of complainants. Finally, the Tribunal had to deal with two objections arising from the fact that the subject matter of the complaint had allegedly been fully disposed of in an earlier proceeding before another body.

As a concluding observation, it is encouraging to see that the number of rulings has decreased in 2007—both in absolute terms and in relation to the number of decisions on the merits. This signifies that the Tribunal's deliberative and adjudicative resources are increasingly being directed towards the core mission of the organization: the determination of whether or not an entity has engaged in a discriminatory practice.

# Reviews of Tribunal Rulings by the Federal Court Goodwin v. Birkett 2007 FC 428 (Harrington J.)

The complainant and the respondent, her co-worker, were bus drivers for a coach line. The complainant alleged that during an out-of-town charter the respondent had sexually harassed her in her hotel room. After she reacted negatively to his advance and complained to management, he treated her in an adverse differential manner. The Tribunal found the complaint to be substantiated and the respondent sought judicial review of the Tribunal's decision.

The Federal Court dismissed the judicial review application. The Court found that the Tribunal was entitled to decide remedy and liability together without bifurcation. It also held that given the Commission's non-participation at the hearing and the fact that the parties had no counsel representing them, the Tribunal's interventions in the proceeding disclosed no bias and were scrupulously fair and helpful to both sides. The Tribunal did not err in refusing to allow the respondent to call a witness where the complainant had already admitted the relevant facts related to the witness' proposed testimony, nor did the Tribunal err in refusing to allow the respondent to enter into evidence a tape recording of a conversation with a company supervisor, as this supervisor was not available for cross-examination at the hearing. Further, it was not necessary for the Tribunal to refer in its reasons to testimony that was irrelevant to its final decision. The respondent was advised well in advance of the hearing of his right to be represented by counsel and there was absolutely no evidence that the Tribunal member counselled the complainant in the respondent's absence. The Tribunal's findings of fact were entitled to deference. Moreover, the Tribunal did not err in the application of the law; sexual harassment is prohibited not just in the workplace but in all matters related to employment.

The Tribunal reasonably concluded that the respondent's impugned conduct detrimentally affected the complainant's work environment. Finally, the fact that the respondent's and the complainant's employer had already conducted an inquiry into the sexual harassment allegations did not prevent the complainant from availing herself of the CHRA in respect of the same allegations.

# Sangha v. Mackenzie Valley Land and Water Board 2007 FC 856 (de Montigny J.)

The complainant alleged that the respondent discriminated against him on the basis of race and national or ethnic origin when he was not hired for the position of registry officer. The Tribunal concluded that in rejecting the complainant's candidacy because he was overqualified, the respondent had engaged in adverse effect discrimination; visible minority immigrants were more likely to be excluded from the higher rungs of the job market and were thus more likely to seek jobs for which they were overqualified.

The standard assumptions about the future conduct of over-qualified candidates did not apply in the case of visible minority immigrants. After finding that the complaint was substantiated, the Tribunal considered the issue of remedy. It refused to order the complainant to be instated into the job for which he had applied or to grant him lost wages. In the Tribunal's view, even if the complainant had not been screened out on the basis of over-qualification, there were still other candidates who were more qualified for the job than he was. The complainant did not have a serious chance of winning the position "but for" the discrimination.

The complainant sought judicial review. The Federal Court agreed with the Tribunal's legal approach in determining whether to order lost wages or instatement. It found, however, that the Tribunal had erred in applying the law to the facts of the case. The evidence indicated that the complainant's over-qualification played a significant role in the respondent's decision not to hire him. While the Tribunal held that factors other than over-qualification would have prompted the respondent to turn down the complainant's application in any event, the Tribunal's reasoning in this regard was vague. The record indicated that the job interview questions addressed "congruency issues", but there was very little discussion in the Tribunal's reasons of the actual meaning of "congruency". There was room to suspect that this highly subjective criterion served

as a back-door reintegration of the over-qualification factor that the Tribunal had already supposedly discarded. The Court was unable to conclude that the other candidates were more suitable than the complainant once the over-qualification factor was completely disregarded.

# Buffett v. Canada (Canadian Forces) 2007 FC 1061 (Harrington)

The complainant alleged that the respondent had adversely differentiated against him on the grounds of disability when he was denied employment health coverage for an infertility procedure. The Tribunal found that the complaint had been substantiated. The respondent sought judicial review of the complainant's decision.

The Federal Court held that the respondent's health coverage in relation to an "employee", within the meaning of the CHRA. Comparing the complainant to female members of coverage for infertility procedures only to the extent that these procedures were performed on their person; costs related to sperm were not covered. In the same fashion, a number of infertility treatments were funded for male members that were directed at male physiology. The complainant, however, wanted the respondent to fund that portion of the treatment for his infertility that would be performed on his wife, namely in vitro fertilization (JVF). The Tribunal correctly held that the respondent should fund the "male portion" of the complainant's desired treatmentintra-cytoplasmic sperm injection (ICSI). The Tribunal erred however in requiring the respondent to fund the IVF, the "female portion" of his treatment. As a result, the Court set re-determination consistent with the Court's finding that in female infertility cases womb and egg costs were covered but sperm costs were not and in male infertility cases sperm costs should be covered while those relating to egg and womb should not.

# Brar v. Canada (R.C.M.P.) 2007 FC 1268 (Mactavish J.)

The complainant alleged that he experienced discrimination and harassment in the workplace while working for the respondent, the RCMP. Prior to the hearing, the parties brought a motion before the Tribunal for an order clarifying the nature and scope of the complaint. The RCMP also sought an order prohibiting the complainant from calling certain witnesses, limiting the ambit of other witness' testimony and striking certain paragraphs from the complainant's Statement of Particulars which contained allegations of events occurring subsequent to the filing of his complaint. The Tribunal dismissed the RCMP's motion without prejudice to the RCMP's right to make an objection on the same grounds at the hearing. At the pre-hearing stage, it was not clear to the Tribunal that the allegations were irrelevant or prejudicial to the respondent.

The respondent applied for judicial review of the Tribunal's ruling. The Federal Court dismissed the application on the basis of prematurity. The Court noted that special circumstances aside, interlocutory rulings made by administrative tribunals should not be challenged until a final decision has been rendered. The Tribunal's ruling in this case did not determine the scope of the hearing to be held; the right of the RCMP to object later on was specifically preserved. Moreover, even if the Tribunal eventually permitted the complainant to advance post-complaint allegations, it was possible these allegations could end up being dismissed.

Finally, in the event post-complaint allegations remained an issue of controversy at the end of the hearing, by that point a reviewing court would benefit from a fully developed record, including the Tribunal member's reasons for having dealt with the allegations in question. As for the possibility that immediate judicial review could potentially shorten the Tribunal hearing, this was not a determinative consideration, especially where it was not plain and obvious that the Tribunal lacked jurisdiction to entertain the post-complaint allegations.

# Durrer v. Canadian Imperial Bank of Commerce 2007 FC 1290 (Hughes J.)

The complainant alleged that the respondent eliminated his job, refused to transfer him to another position in the same department and interfered with his attempts to seek redeployment within the bank—all because of his relatively advanced age. The Tribunal found that none of the three allegations had been substantiated and dismissed the complaint. The complainant sought judicial review of the Tribunal's decision.

Before the Federal Court, the complainant argued that the Tribunal had erred in failing to adequately consider section 7(b) of the CHRA, which in this case required that before an employee's terminated, consideration must be given to the employee's age, his or her accrued benefits and the opportunity to secure further benefits. This argument, based on adverse differentiation, had not been properly addressed by the Tribunal.

The Federal Court found that the adverse differentiation argument had not been presented to the Tribunal during its inquiry into the complaint, nor had the argument been squarely raised in the complainant's judicial review factum. As a result, and in the absence of special circumstances, this argument could not be considered by the Court.

Alternatively, the Court concluded that such an argument failed on its merits. According to the complainant, Supreme Court jurisprudence (*Meiorin*) required the respondent to consider an employee's individual needs before termination, so as to prevent an adverse impact related to age and his or her eligibility for enhanced benefits. The Federal Court, however, found that the *Meiorin* case could not be invoked in support of such a proposition; *Meiorin* dealt with standards or policies put in place by an employer in the course of employment—a situation captured by section 10 of the CHRA, which the complainant had not relied on in this matter.

The Federal Court dismissed the application for judicial review (appeal pending).

# Reviews of a Tribunal Ruling by the Supreme Court of Canada

No decisions were issued by the Supreme Court of Canada in 2007.

#### **Pay Equity Update**

There are no outstanding pay equity cases that were referred to the Tribunal under section 11 of the Act prior to 2006. Of the three pay equity cases referred to the Tribunal in 2006, two settled following mediation by a Tribunal member and the remaining proceeding is in the case management process. Four additional pay equity cases were referred to the Tribunal in 2007, one of which has settled following Tribunal mediation.

#### **Employment Equity**

In 1996, the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to all federal government departments and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees. Employment equity review tribunals are created as needed from members of the Tribunal. Since the first appointment of such a tribunal in 2000, only seven other applications have been received. No new applications have been made since 2003. To date, there are no cases open and no hearings were held in 2007.



# Update on Other Tribunal Matters

#### **PUBLIC MANAGEMENT**

The Tribunal remains committed to continued progress in all areas of the Government's Management Accountability Framework (MAF), and to pursuing its objectives with the highest regard for efficiency, effectiveness, probity and public service values. In this way, the Tribunal can best ensure Canadians have access, within the shortest possible timeframe, to a fair and capable process of dispute resolution for discrimination complaints brought before the Tribunal.

#### **Management Accountability Framework**

The Management Accountability Framework (MAF) sets out the Treasury Board's expectations of senior public service managers. Structured around 10 key elements that collectively define 'management', the MAF provides a vision for good management, a process for assessment and monitoring, and an analytical tool for identifying strengths and weaknesses.

The Tribunal implemented a results-based management accountability framework of its own in 2005, comprising targets, indicators and modern risk-management practices that support four performance-measurement areas of the Treasury Board MAF: stewardship, governance and strategic direction, people and performance.

Building on the previous year's reported progress, the Tribunal maintained its focus throughout 2007 on enhancing public service management performance—and especially on the MAF elements of policy, public service values, risk management, accountability and citizen-focused service.

In 2007, the Tribunal was also included in Round Four (2006-2007) of the Treasury Board's MAF assessment of public service management performance. Although the results of the assessment have not yet been released, the Tribunal is confident that the management-improvement plan of action it implemented in 2004—and its continuing efforts to ensure good management—will produce a positive assessment.

The Public Service Commission, in its 2005–2006 annual report, recognized the Tribunal for its staffing management framework, singling out the Tribunal as a top performer in the areas of governance, policy, communication and control and again in 2007, the Tribunal received a grade of 100 per cent for meeting its public accounts reporting deadlines, and its financial statements were accepted as having been prepared in full accordance with Treasury Board's accounting standards and principles.

#### **Accountability**

In 2007, the Tribunal continued to invest in efforts to ensure the alignment of its mission, planned strategic outcomes, expected results, and employee performance (at senior, management and individual levels). A systematic and comprehensive approach to accountability was put in place to ensure a logical organizational structure and clear lines of responsibility for reporting on results. Through training, learning and dialogue, special efforts have been made to enhance managers' understanding of the intent and use of their delegated authorities within the organization. The Tribunal's performance management framework is being restructured to support ongoing performance monitoring and review.

The Tribunal also strengthens accountability through yearly sectoral reports to the central agencies of the federal government in a number of areas including official languages, staffing, classification, employment equity and communications. Performance accountability is reported by means of the present annual report and the Tribunal's report to Parliament on performance and on plans and priorities, the latter of which articulates the organization's corporate business plan.

#### Risk Management

The Tribunal has continued to build on its risk management framework by integrating risk management into business planning and performance, and by incorporating risk management considerations into decision-making at all management levels. This includes monitoring work and action plans and maintaining continuous senior-level involvement in the risk assessment process. Working in partnership with representatives of

the Office of the Comptroller General of Canada and within the community of the Small Agency Administrators Network, the Tribunal has taken the lead in the development of a process for implementing the Government's internal audit policy. Through its efforts, and despite its small organizational size, the Tribunal is well positioned to become a leader in modern management.

#### **Public Service Renewal**

In 2007, the Tribunal focused on the federal government's public service renewal initiative and on achieving excellence in people management. It engaged independent experts to support ongoing consultation and dialogue with employees in response to the findings of the 2005 Public Service Employee Survey. Recommendations for additional training, learning and workplace well-being initiatives have been acted upon and integrated into the Tribunal's ongoing management framework.

The Tribunal is well on its way to completing a comprehensive human resources policy, one that is fully in step with federal public service values. An orientation guide for new employees, an employment equity plan, guidelines for accommodating employees in the workplace and for the prevention and resolution of harassment were all introduced to the Tribunal in 2007. Grievance procedures and contact information listings have also been introduced to help employees understand and be fully informed of the recourse available to them in the workplace. The Tribunal has also begun a project to expand and reinforce its Informal Conflict Management System.

Requests by employees who want training and development are taken seriously at the Tribunal. Consistent with its priority to implement a modern, dynamic human management strategy that supports professional development, the Tribunal has strengthened its participation within the network of federal small agencies and departments, and has begun building partnerships to sustain a learning framework that will go beyond the limitations of the Tribunal's small organizational size. This approach has already yielded professional development opportunities for Tribunal staff. With the planned completion of a learning policy in 2008 (to be followed by a competency profile framework), the Tribunal's management efforts will create further training and learning opportunities and cultivate a stronger, more adaptable workforce in step with the higher level of skills and education demanded in a modernized public service environment.

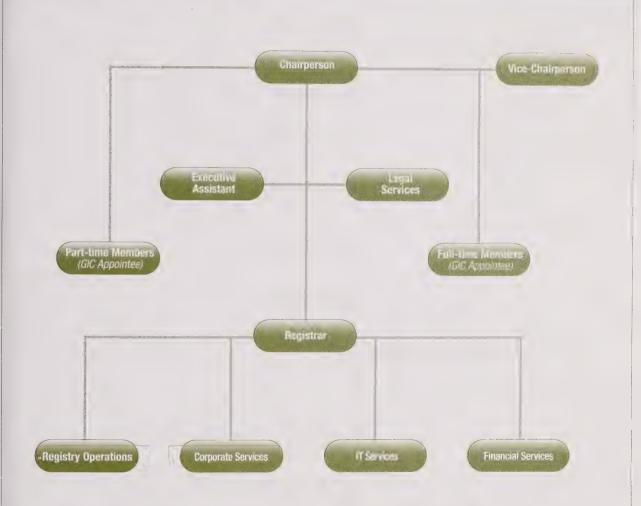
#### **Technology**

On July 1, 2007, the Tribunal transitioned to the use of digital voice recording in place of verbatim court reporters for recording the verbal communications that transpire at Tribunal hearings. Digital voice recording is a technology already used in some judicial and quasijudicial environments across North America and has proved to be highly economical and effective. Audio recordings of proceedings on CD-ROM can be obtained by interested parties who would previously have had to purchase paper transcripts. This innovation improves the quality of the Tribunal's services by enabling parties to listen to the spoken words communicated at hearings immediately following their conclusion—in some cases, at the end of each hearing day.

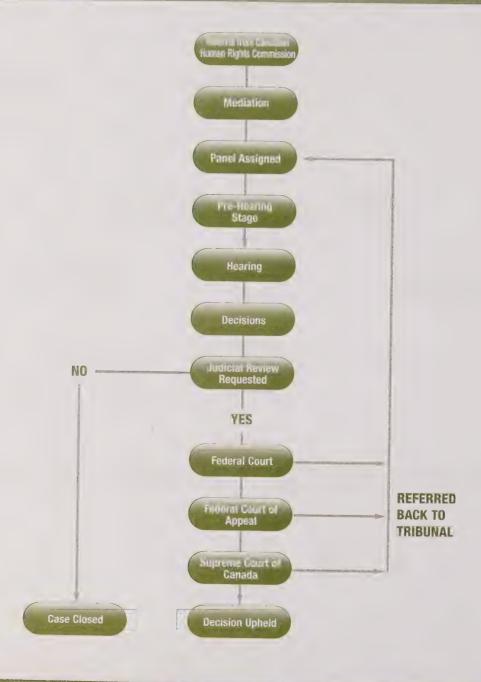
The Tribunal is continuing its efforts to make the best possible use of new technologies, to find ways of increasing efficiencies in its inquiry process, and to improve the quality of its services. These efforts and the innovations they provide ultimately help reduce costs for Canadians.



# Appendix 1: Organization of the Tribunal



# Appendix 2: Overview of the Hearing Process



# Referral by the Canadian Human Rights Commission

To refer a case to the Tribunal, the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission sends a letter to the Chairperson of the Tribunal asking the Chairperson to institute an inquiry into the complaint. The Tribunal receives only the complaint form and the addresses of the parties.

Within two weeks of receiving the complaint and representatives' contact information from the Commission, the Tribunal sends a letter to the parties offering its mediation services. If mediation is declined or fails to achieve a settlement, a case management conference call is convened within two weeks. During this call a Tribunal member begins scheduling disclosure and hearing dates with the parties and guides them in addressing any specific pre-hearing issues.

#### **Hearings**

The Chairperson assigns one or three members from the Tribunal to hear and decide a case. Additional case management conferences are held to help resolve preliminary issues that may relate to jurisdictional, procedural or evidentiary matters. Hearings are open to the public. During a hearing, all parties are given ample opportunity to present their case. This includes the presentation of evidence and legal arguments. In some cases, the Commission participates by leading evidence and presenting arguments before the Tribunal with the intention of proving that the respondent named in the complaint has contravened the Act. All witnesses are subject to cross-examination from the opposing side.

The average hearing lasts from five to ten days. Hearings are normally held in the city or town where the complaint originated. The panel sits in judgment and decides the case impartially. After hearing the evidence and interpreting the law, the panel determines whether a discriminatory practice has occurred within the meaning of the Act. At the conclusion of the hearing process the members of the panel normally reserve their decision, delivering it in writing to the parties and the public within four months. If the panel concludes that a discriminatory practice has occurred, it issues an order to the respondent outlining the remedies.

#### **Appeals**

All parties have the right to seek judicial review by the Federal Court of any Tribunal decision. The Federal Court holds a hearing with the parties to listen to legal arguments on the validity of the Tribunal's decision and its procedures. The Tribunal does not participate in the Federal Court's proceedings. The case is heard by a single judge who renders a judgment either upholding or setting aside the Tribunal's decision. If the decision is set aside, the judge may refer the case back to the Tribunal for reconsideration in light of the Court's findings of error.

Any of the parties has the right to request that the Federal Court of Appeal review the decision of the Federal Court judge. The parties once again present legal arguments—this time before three judges. The Court of Appeal reviews the Federal Court's decision while also considering the original decision of the Tribunal.

Any of the parties can seek leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision to the Supreme Court of Canada. If the Supreme Court deems the case to be of public importance, it may hear an appeal of the judgment. After hearing arguments, the Supreme Court issues a final judgment on the case.



# Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal Members

#### **Full-time Members**

J. Grant Sinclair, Q.C. Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997, J. Grant Sinclair was appointed Vice-Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998 and Chairperson in 2004. Mr. Sinclair has taught constitutional law, human rights, and administrative law at Queen's University and Osgoode Hall, and has served as an advisor to the Human Rights Law Section of the federal Department of Justice on issues arising out of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. He has acted on behalf of the Attorney General of Canada and other federal departments in numerous Charter cases and has practised law for more than 20 years.

# Athanasios D. Hadjis Vice-Chairperson

Athanasios Hadjis has degrees in both civil law and common law from McGill University and was called to the Quebec Bar in 1987. Before becoming a full-time member, he practised law in Montreal at the firm of Hadjis & Feng, specializing in civil, commercial, corporate and administrative law. A member of the Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1998, Mr. Hadjis was appointed as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. He became a full-time member in 2002 and was appointed Vice-Chairperson of the Tribunal in 2005.

#### Karen Jensen

Karen Jensen was appointed a full-time member of the Tribunal in 2005. Ms. Jensen was called to the Ontario Bar in 1994 and holds a Bachelor of Arts from the University of Winnipeg, a Master's degree in Psychology from the University of Toronto and a Bachelor of Laws from the University of Western Ontario. After serving as a law clerk to former Justice Peter C. Cory of the Supreme Court of Canada, Ms. Jensen joined the firm of Raven, Cameron, Allen, Ballantyne & Yazbeck, LLP in Ottawa, where she practised labour and human rights law. She has also worked for the Canadian Human Rights Commission, the Canada Labour Relations Board, the Canadian International Trade Tribunal and the provincial government of Quebec. Ms. Jensen has published and presented papers on human rights issues in a number of forums and has won various academic awards and scholarships.

#### **Part-time Members**

# Pierre Deschamps Quebec

Pierre Deschamps graduated from McGill University with a BCL in 1975 after obtaining a Bachelor of Arts in theology at the Université de Montréal in 1972. He is an assistant professor in the Faculty of Law at McGill University and an assistant lecturer at the Faculty of Continuing Education. Mr. Deschamps was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999, and reappointed to three-year terms in 2002 and 2005.

#### Michel Doucet

New Brunswick

Michel Doucet was appointed to the Tribunal as a parttime member in 2002 and reappointed to a five-year term in 2005. He has a degree in political science from the Université de Moncton and a law degree (Common Law Program) from the University of Ottawa. He acquired his LL.M. from Cambridge University in England. Mr. Doucet teaches at the Université de Moncton Law School and is an associate with the Atlantic Canada law firm of Patterson Palmer.

#### Julie Lloyd

Alberta

In 2005, Julie Lloyd was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal. She received her LL.B. from the University of Alberta in 1991 and was called to the Alberta Bar in 1992. Ms. Lloyd carries on a general private practice in Edmonton, focusing on constitutional, administrative and human rights law. She teaches human rights as a sessional instructor at the University of Alberta Faculty of Law, has spoken widely to legal and non-legal audiences, and has written numerous articles for both lay and legal publications on human rights issues. Ms. Lloyd has received numerous awards, including the Queen's Golden Jubilee Award for volunteerism in 2003.

#### Kathleen Cahill

Quebec

In 2005, Kathleen Cahill was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal. A graduate of the University of Ottawa civil law program, Ms. Cahill was called to the Quebec Bar in 1986. She practises in the private sector, focusing on labour and administrative law. Ms. Cahill has appeared before various tribunals and has given conferences on topics relating to her work.

She has served as an instructor in labour law at the Université de Montréal. From 1986 to 1988, Ms. Cahill practised at Jutras & Associates, and from 1988 to 2000 at Melançon, Marceau, Grenier & Sciortino.

#### Maureen Maloney

British Columbia

In 2005, Maureen Maloney was appointed to a two-year term as a part-time member of the Tribunal. She joined the Institute for Dispute Resolution at the University of Victoria in January 2000 and is currently the Director and the Lam Chair of Law and Public Policy. From 1993 to 2000, professor Maloney served as Deputy Minister in the provincial government of British Columbia, including a term as Deputy Attorney General of the province of British Columbia from 1997 to 2000. Prior to her work with the provincial government, professor Maloney served as Dean of Law at the University of Victoria. She has published and lectured extensively in the areas of tax law, tax policy, women and the law, and various aspects of the law and disadvantaged groups.

Her current teaching and research interests are dispute resolution, international human rights law, the administration of justice and restorative justice. She is a former board member of the Canadian Human Rights Foundation and the International Centre for Criminal Law Reform and Criminal Justice Policy. She has served as governor of the Law Foundation of British Columbia, president of the Canadian Council of Law Deans and Co-Chair of the Federal-Provincial-Territorial Deputies of Justice meetings. Professor Maloney also served as a board member of the Need Crisis Centre and an executive committee member of Lawyers for Social Responsibility. In addition, she has been involved in justice, dispute resolution and human rights projects in Brazil, South Africa, China, Cambodia, Indonesia,

## Matthew D. Garfield

Ontario

Matthew D. Garfield was appointed for a five-year term as a part-time member of the Tribunal in 2006. Mr. Garfield is a chartered mediator and chartered arbitrator, specializing in human rights and workplace disputes. Since 2005, he has monitored the implementation of the Orders of the Honourable Alvin Rosenberg, Q.C., in the Human Rights Tribunal of Ontario case of Lepofsky v. Toronto Transit Commission. From 2000 to 2004, Mr. Garfield was the Chair of the Human Rights Tribunal of Ontario. He joined the then Board of Inquiry (Human Rights) as Vice-chair in 1998. Prior to his appointment to the Ontario Tribunal, Mr. Garfield practised law in Toronto. He graduated from Dalhousie Law School in 1988 and was a recipient of the class prize in constitutional law. He was called to the Nova Scotia Bar in 1989 and the Ontario Bar in 1992. He was also Co-chair of the 2001 Conference of Ontario Boards and Agencies.

## Kerry-Lynne Findlay

British Columbia

In 2006, Kerry-Lynne Findlay was appointed as a part-time member of the Tribunal for a five-year term. Ms. Findlay graduated from the University of British Columbia with a B.A. in history in 1975 and an LL.B in 1978. She was called to the British Columbia Bar in 1979 and was appointed Queen's Counsel in 1999. Ms. Findlay is a partner of the Vancouver law firm of Watson Goepel Maledy, and practises civil and commercial litigation in a variety of areas including family law and mediation, estate matters, employment law and Aboriginal land issues. Active in the Canadian Bar Association, Ms. Findlay served on the National Task Force on Court Reform in Canada, as National Chair of the Constitutional Law Section and as Chair of the National Women Lawyers Forum. In addition to her national profile, Ms. Findlay has served on several boards including Science World, Chair of the Vancouver City Planning Commission and Honourary Counsel for the Chinese Benevolent Association of Canada—a century-old association that provides umbrella services and support for the Chinese Canadian community. In 2001, Ms. Findlay was named the YWCA Woman of Distinction in the category of Management, the Professions and Trades.



The registry of the Canadian Human Rights Tribunal provides administrative, organizational and operational support to the Tribunal: planning and arranging hearings, providing research assistance, and acting as liaison between the parties and Tribunal members.

#### **Executive Director and Registrar**

Gregory M. Smith

#### **Special Advisor to the Registrar**

Bernard Fournier

#### **Executive Assistant to the Chairperson**

Louise Campeau-Morrissette

#### **Director, Registry Operations**

Guy Grégoire

#### **Registry Officers**

Nicole Bacon

Linda Barber

Ghislaine Cyr

Carol Ann Hartung

Line Joyal

Katherine Julien

Holly Lemoine

Roch Levac

#### **Mediation and Hearings Coordinators**

Francine Desjardins-Gibson

Jodi Séguin

#### Counsel

Greg Miller

## Director, Financial Services

Doreen Dyet

#### **Analyst, Financial Services**

Nancy Hodgson-Grey

#### A/Director, Administrative Services

Marilyn Burke

#### **Human Resources Coordinator**

Karen Hatherall

#### Senior Administrative Assistant

Thérèse Roy

#### **Administrative Assistants**

Jacquelin Barrette Stéphanie Doré

#### **Director, Information Technology Services**

Julia Sibbald

#### **Information Support Specialist**

Alain Richard

#### **Data Entry Clerk**

Marcela Flores



# Appendix 5: How to Contact the Tribunal

#### **Canadian Human Rights Tribunal**

160 Elgin Street, 11<sup>th</sup> Floor Ottawa, Ontario K1A 1J4

**Tel.:** 613-995-1707

Fax: 613-995-3484

E-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca Website: www.chrt-tcdp.gc.ca

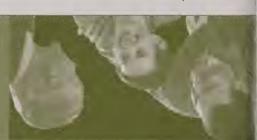
# Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal

Le Tribunal canadien des droits de la personne

160, rue Elgin 11e étage (Jusava (C)ntario) KIA 1]4 KIA 1]4 KIA 1]4

Courriel : registrant@chrt-tcdp.gc.ca Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca

# Annexe 4 : Greffe du Tribunal



Le Greffe assure au Tribunal canadien des droits de la personne un soutien administratif, organisationnel et opérationnel, notamment en planifiant et en organisant les audiences, en fournissant une aide à la recherche et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

Directrice, Services des finances

Analyste, Services des finances Nancy Hodgson-Grey

Directrice intérimaire, Services administratifs Marilyn Burke

Coordinatrice des ressources humaines Karen Harherall

Adjointe administrative supérieure Thérèse Roy

Adjoints administratifs

Jacquelin Barrette Stéphanie Doré

Marcela Flores

Directrice, Services de la technologie de l'information Julia Sibbald

Spécialiste du soutien informatique Alain Richard

Commis à la saisie de données

Directeur exécutif et registraire Gregory M. Smith

Conseiller spécial du registraire Bernard Fournier

Adjointe exécutive du président

Louise Campeau-Morrissette

Directeur, Activités du greffe Guy Grégoire

Agents / Agentes du greffe

Linda Barber Ghislaine Cyr

Carol Ann Hartung Line Joyal

Katherine Julien Holly Lemoine

Holly Lemoine Roch Levac

Coordinatrices de la médiation et des audiences

Francine Desjardins-Gibson

Jodi Seguin

Avocat Greg Miller

# Kerry-Lynne Findlay Colombie-Britannique

la YWCA dans la catégorie Gestion, Professions et Métiers. Mme Findlay a été nommée Femme de mérite en 2001 par apporte de l'aide à la communauté chinoise canadienne. of Canada, organisme centenaire de coordination qui avocate honoraire pour la Chinese Benevolent Association la Commission de planification de la Ville de Vancouver et y compris celui de Science World, elle a été présidente de Mme Findlay a siégé à de nombreux conseils d'administration, des avocates. Outre ses activités sur la scène nationale, constitutionnel et de présidente du Forum national en qualité de présidente nationale de la Section du droit de travail national sur la réforme judiciaire au Canada Barreau canadien, Mme Findlay a fair partie du Groupe fonciers autochtones. Active au sein de l'Association du le droit des successions, le droit du travail et les droits du droit notamment le droit de la famille et la médiation, de sa pratique, elle a touché à de nombreux autres domaines domaine du contentieux civil et commercial. Dans le cadre Maledy de Vancouver où elle pratique le droit dans le est associée au sein du cabinet d'avocats Watson Goepel nommée conseillère de la Reine en 1999. Mme Findlay au Barreau de la Colombie-Britannique en 1979 et a été 1975 et un baccalauréat en droit en 1978. Elle a été admise Britannique où elle a obtenu un baccalauréat en histoire en Mme Findlay est diplômée de l'Université de la Colombie partiel du Tribunal pour un mandat de cinq ans en 2006. Kerry-Lynne Findlay a été nommée membre à temps

## Matthew D. Garfield

Ontario

of Ontario Boards and Agencies, 1992. Il a également été coprésident de la Conference Nouvelle-Ecosse en 1989 et au barreau de l'Ontario en droit constitutionnel. Il a été admis au barreau de la Dalhousie en 1988 et il a été major de sa promotion en Il a obtenu son diplôme à la Faculté de droit de l'Université tribunal ontarien, M. Garfield exerçait le droit à Toronto. tant que vice-président en 1998. Avant sa nomination au alors la Commission d'enquête (Droits de la personne) en de la personne de l'Ontario. Il s'est joint à ce qui s'appelait 2004, M. Garfield a été président du Tribunal des droits Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. De 2000 à dans la décision Lepofsky c. Toronto Transit Commission du ordonnances rendues par l'honorable Alvin Rosenberg, c.r., Depuis 2005, il est chargé de surveiller l'application des les droits de la personne et les conflits en milieu de travail. M. Carfield est médiateur et arbitre agréé, spécialisé dans partiel du Tribunal pour un mandat de cinq ans en 2006. Matthew D. Garfield a été nommé membre à temps

## Maureen Maloney

Colombie-Britannique

sur des aspects du droit touchant les groupes défavorisés. fiscal, la politique fiscale, les femmes et le droit ainsi que articles et prononcé de nombreuses contérences sur le droit de l'Université de Victoria. Elle a publié de nombreux professeure Maloney a été doyenne de la Faculté de droit à 2000. Avant d'entrer au gouvernement provincial, la charge de sous-procureure générale de la province de 1997 provinciale de la Colombie Britannique, et elle a occupé la 2000, Mme Maloney a été sous-ministre à l'administration chaire Lam de droit et de politique publique. De 1993 à est actuellement la directrice en plus d'être titulaire de la Dispute Resolution de l'Université de Victoria, dont elle janvier 2000, elle est entrée au service de l'Institute for du Tribunal pour un mandat de deux ans en 2005. En Maureen Maloney a été nommée membre à temps partiel

Cambodge, en Indonésie, en Thailande et au Guatemala. de la personne au Brésil, en Afrique du Sud, en Chine, au projets sur la justice, la résolution des différends et les droits d'une conscience sociale. Elle a participé par ailleurs à des membre du Comité exécutif du groupe Avocats en faveur du Conseil d'administration du Need Crisis Centre et provinciaux et territoriaux. Elle a également été membre des réunions des sous-ministres de la Justice fédéraux, doyennes des Facultés de droit du Canada et coprésidente Britannique, présidente du Conseil des doyens et des gouverneure de la Fondation du droit de la Colombieet la politique de justice criminelle. Elle a également été du Centre international pour la réforme du droit pénal de la Fondation canadienne des droits de la personne et réparatrice. Elle a été membre du conseil d'administration la personne, l'administration de la justice et la justice différends, le droit international en matière de droits de elle s'intéresse à l'heure actuelle sont le règlement des Les domaines d'enseignement et de recherche auxquels

#### Alberta Julie Lloyd

son bénévolat en 2003. notamment la Médaille du jubilé d'or de la Reine pour revues de droit ou autres. Elle a reçu de nombreux prix, articles sur les questions de droits de la personne dans des juridique et du grand public, et elle a publié de nombreux nombreuses conférences devant des auditoires du milieu de droit de l'Université de l'Alberta. Elle a prononcé de à titre de chargée de cours à temps partiel à la Faculté la personne. Elle enseigne aussi les droits de la personne constitutionnel, en droit administratif et en droits de d'Edmonton, où elle travaille notamment en droit Elle pratique le droit dans un cabinet privé généraliste en 1991 et a été admise au Barreau de l'Alberta en 1992. obtenu son baccalauréat en droit à l'Université de l'Alberta Tribunal pour un mandat de trois ans en 2005. Elle a Julie Lloyd a été nommée membre à temps partiel du

## Kathleen Cahill

Québec

Grenier et Sciortino. de 1988 à 2000, au sein du cabiner Melançon, Marceau, a pratiqué le droit au sein du cabinet Jutras et associés puis travail à l'Université de Montréal. De 1986 à 1988, elle à sa spécialité. Elle a été chargée de cours en droit du tribunaux et prononcé des conférences sur des sujets reliés travail et du droit administratif. Elle a plaidé devant divers travaillant principalement dans les domaines du droit du depuis 1986. Elle pratique le droit dans le secreur privé, de droit civil), elle est membre du Barreau du Québec Diplômée en droit de l'Université d'Ottawa (programme de trois ans à titre de membre à temps partiel du Tribunal. Kathleen Cahill a été nommée en 2005 pour un mandat

# Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne



judiciaire auprès de Perer C. Cory, alors juge de la Cour suprême du Canada, M<sup>me</sup> Jensen s'est jointe au cabinet d'avocats Raven, Cameron, Allen, Ballantyne & Yazbeck, a.r.l. d'Ottawa où elle a pratiqué dans les domaines du droit du travail et des droits de la personne. Elle a aussi la personne, le Conseil canadien des relations de travail, le Tribunal canadien du commerce extérieur ainsi que le Pribunal canadien du Cuébec. Elle a publié plusieurs articles gouvernement du Québec. Elle a publié plusieurs articles et présenté des communications aur les questions liées aux droits de la personne dans divers forums en plus de recevoir plusieurs prix et bourses d'études.

## Membres à temps partiel Pierre Deschamps

Québec

Pierre Deschamps a fair ses érudes de droit à l'Université McGill d'où il est sorti diplômé en 1975, après avoir obtenu un baccalauréat ès arts en sciences des religions à la Faculté de théologie de l'Université de Montréal en 1972. Il est professeur adjoint à la Faculté de droit de l'Université McGill et chargé de cours à la Faculté de formation continue. M. Deschamps a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 1999 pour un mandat de trois ans, qui a été Tribunal en 1999 pour un mandat de trois ans, qui a été arouvelé pour trois autres années en 2002 et en 2005.

## Michel Doucet

Nouveau-Brunswick

Michel Doucer a éré nommé membre à remps partiel du Tribunal en 2002. Son mandat a éré renouvelé pour une période de cinq ans en 2005. Il est diplômé en science politique de l'Université de Moncton et en droit (programme de common law) de l'Université de Cambridge en Angleterre. M. Doucet enseigne à la Faculté de droit de l'Université de Moncton et il est associé au sein du cabinet d'avocats Patterson Palmet, du Canada atlantique.

## Membres à plein temps J. Grant Sinclair, c.r.

Président

Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, J. Grant Sinclair a été nommé viceprésident du Tribunal en 1998 et président en 2004. M. Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, les droits de la personne et le droit administratif à l'Université de la personne et le droit administratif à l'Université des avis juridiques à la Section des droits de la personne du ministère de la Justice sur des questions découlant de la Procureur général du Canada et d'autres ministères fédéraux dans de nombreuses causes se rapportant à fédéraux dans de nombreuses causes se rapportant à la Charte. Il pratique le droit depuis plus de 20 ans.

## Athanasios D. Hadjis Vice-président

Diplômé en droit civil et en common law de l'Université McCill en 1986, Athanasios Hadjis a été admis au Barreau du Québec en 1987. Avant de devenir membre à plein temps du Tribunal, il a pratiqué le droit à Montréal dans le cabinet d'avocats Hadjis et Feng, où il s'est spécialisé en droit civil et commercial, en droit des sociétés et en droit administratif. Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, il a été nommé en 1998 membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne, dont il est devenu membre à plein temps en 2002 et vice-président en 2005.

## Karen Jensen

Karen Jensen a été nommée membre à plein temps du Tribunal en 2005. Membre du Barreau de l'Ontario depuis 1994, M<sup>me</sup> Jensen est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Winnipeg, d'une maîtrise en psychologie de l'Université de Toronto et d'un baccalauréat en droit de l'Université de Montain.

Les audiences durent en moyenne de cinq à dix jours et se déroulent habituellement dans la ville d'où émane la plainte. Les membres instructeurs siègent et tranchent l'affaire en toute impartialité. Après l'audition de la preuve et l'interprétation de la Loi, ils déterminent si un acte discriminatoire, au sens de la Loi, a véritablement été instructeurs diffèrent habituellement leur décision, qu'ils communiquent par écrit aux parties et au public dans les quatre mois qui suivent. Si les membres instructeurs concluent qu'il y a eu discrimination, ils rendent une concluent qu'il y a eu discrimination, ils rendent une concluent par écrit aux parties et au public dans les quatre mois qui suivent. Si les membres instructeurs concluent qu'il y a eu discrimination, ils rendent une concluent qu'il y a eu discrimination, ils rendent une

#### **alaqqA**

Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la Cour fédérale du Canada pour demander le contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. La Cour fédérale tient audience avec les parties pour entendre leur argumentation juridique sur la validité de la décision du Tribunal et sa procédure. Le Tribunal ne participe pas à l'audience de la Cour fédérale. La cause est entendue par un juge unique qui rend un jugement qui confirme ou annule la décision du Tribunal. En cas d'annulation, le juge peut renvoyet l'affaire au Tribunal en vue d'un réexamen à la lumière des erreuts constatées.

Toute partie peut demander à la Cour d'appel fédérale. Les se pencher sur la décision du juge de la Cour fédérale. Les parties présentent à nouveau leur argumentation juridique, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel examine la décision de la Cour fédérale ainsi que la décision initiale du Tribunal.

Toure partie peur demander à la Cour suprême du Canada l'autorisation de faire appel de la décision de la Cour d'appel fédérale. Si la Cour suprême estime qu'il s'agit d'une question d'intérêt public, elle peut entendre l'appel. Après l'audition des arguments, la Cour suprême prononce un arrêt.

## Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne

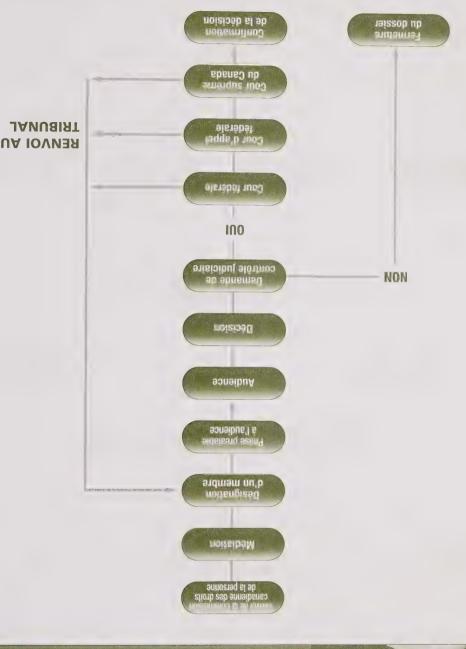
Lorsque la Commission canadienne des droits de la personne saisir le Tribunal d'une plainte, la présidente envoie une lettre au président du Tribunal lui demandant d'instruire la plainte. Le Tribunal reçoit uniquement le formulaire de plainte et l'adresse des parties.

Dans les deux semaines suivant la date de la plainte et la réception des coordonnées des représentants des parties, une lettre est envoyée aux parties pour leur proposet les services de médiation du Tribunal. En cas de refus ou d'échec de la médiation, une téléconférence est organisée dans les deux semaines, dans le cadre du nouveau système de gestion des cas. Un membre du Tribunal amorte une discussion avec les parties pour fixer les dates de divulgation et d'audience et les aidet à résoudre tous les problèmes particuliers préalables à l'audience.

#### Audiences

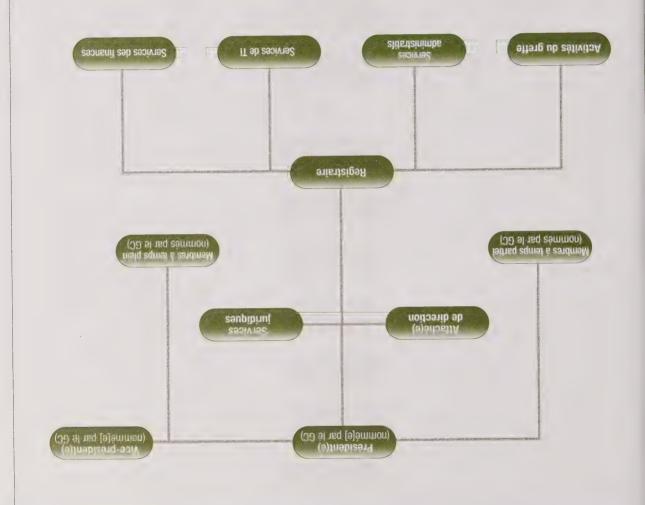
Le président désigne un ou trois membres instructeurs parmi les membres du Tribunal pour entendre et trancher l'affaire. Au besoin, d'autres conférences sont tenues pour aider à résoudre les questions préliminaires ayant trait, par exemple, à la compérence du Tribunal, à la procédure ou à la preuve. Les audiences sont publiques et toutes les parties ont amplement la possibilité de plaider leur cause, juridique. Dans certains cas, la Commission présente au Tribunal des éléments de preuve et une argumentation visant à démontrer que l'intimé, c'est-à-dire la personne faisant l'objet de la plainte, a enfreint la Loi. Tous les rémoins peuvent être soumis à un contre-interrogatoire par la partie adverse.

# procédure d'audience Aperçu de la Annexe 2 :



# Annexe 1 : Organigramme du Tribunal





## Technologie

à la fin de chaque journée d'audience. après la conclusion de celle-ci ou même, dans certains cas, réentendre les mots utilisés lors de l'audience immédiatement des services du Tribunal parce qu'elle permet aux parties de lieu lors de l'audience. Cette innovation améliore la qualité sur CD-ROM des communications verbales qui ont eu papier, les parties ont maintenant accès à un enregistrement Au lieu d'acheter des transcriptions des audiences en version révélé être un outil extrêmement économique et efficace. judiciaires et quasi judiciaires en Amérique du Nord et s'est une technologie qui est déjà utilisée dans certains milieux du Tribunal. L'enregistrement numérique de la voix est les communications verbales qui ont lieu lors des audiences remplacement des sténographes de la cour, pour enregistrer d'un système d'enregistrement numérique de la voix, en Le 1er juillet 2007, le Tribunal est passé à l'utilisation

Le Tribunal poursuit son objectif visant la meilleure utilisation possible des nouvelles technologies, l'amélioration de l'efficacité de la procédure d'instruction et l'amélioration de ses services. Ces efforts et les innovations qu'ils offrent aident à réduire les coûts pour les Canadiennes et les Canadiens.

de la fonction publique. d'aptitudes et d'éducation dans le contexte modernisé puisse mieux s'adapter aux demandes accrues en matière professionnel et le renforcement de l'effectif afin qu'il d'apprentissage appuieront le perfectionnement de compétences, plus d'occasions de formation et d'apprentissage en 2008, suivie d'un cadre de profils Tribunal. Avec la mise en place d'une politique en matière de perfectionnement professionnel pour les employés du approche a déjà contribué à des occasions d'affectations l'organisme de petite taille qu'est le Tribunal. Cette un cadre d'apprentissage qui dépassera les limites de a commencé à établir des partenariats afin de soutenir ministères et organismes du gouvernement fédéral et le Tribunal a renforcé sa participation au réseau des petits et humaine qui appuie le développement professionnel, en œuvre d'une stratégie de gestion moderne, dynamique à la priorité des ressources humaines concernant la mise et de perfectionnement de ses employés. Conformément Le Tribunal prend au sérieux les demandes de formation

## Renouvellement de la fonction publique

En 2007, le Tribunal a porté une attention particulière à l'initiative du gouvernement en matière de renouvellement de la fonction publique et à l'atteinte de l'excellence quant à la gestion des personnes.

Le Tribunal a eu recours à des experts indépendants afin de l'aider à effectuer ses consultations et ses activités de dialogue continues à titre de suivi aux réponses des employés au sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2005. Le Tribunal a réagi à des recommandations au sujet d'ajout de formations, d'apprentissage et de soutien au bien-être en milieu de travail et a intégré ces recommandations à son cadre de gestion continue.

Le Tribunal est en bonne voie de terminet l'élaboration d'un ensemble de politiques complètes en matière de resources humaines qui est entièrement harmonisé aux valeurs de la fonction publique fédérale. Un guide d'orientation pour les nouveaux employés, un plan d'équiré en matière d'emploi, des directives sur les mesures la prévention et la résolution du harcèlement ont été mis en ceuvre en 2007. Des ressources en matière de coordonnées et de procédures de règlement de griefs ont aussi été mises en place afin d'aider les employés à comprendre et à être en place afin d'aider les employés à comprendre et à être entièrement au courant des recours qui leur sont offerts au travail. Le Tribunal a aussi lancé un projet d'expansion et de renforcement de son système de gestion informel et conflits.

a mis en place une approche globale à la responsabilisation afin de garantir l'existence d'une structure organisationnelle logique et de lignes directrices en matière de responsabilité quant à la divulgation des résultats. Des efforts spéciaux ont été déployés par la formation, l'apprentissage et le dialogue, afin d'amener les gestionnaires responsables à mieux comprendre l'objet et le but de leurs pouvoirs délégués au sein de l'organisme. Le Cadre de gestion du rendement du Tribunal est aussi en cours de restructuration afin de soutenit l'évaluation et l'examen continus du rendement.

Les rapports sectoriels annuels que le Tribunal présente aux organismes centraux sur plusieurs questions, notamment les langues officielles, la dotation, la classification, l'équiré en matière d'emploi et les communications, concourent responsabilités du Tribunal en matière de rendement sont définies dans le Rapport annuel et de rendement et dans le Rapport sur les plans et les priorités qui expose le plan d'activités de l'organisme.

## ra destion des risques

un chef de file en terme de gestion moderne. bonne position, malgré sa petite taille, pour devenir actions combinées garantissent que le Tribunal est en politique de vérification interne du gouvernement. Ces l'élaboration d'un processus de mise en œuvre de la de petits organismes, s'est avancé au premier rang de Canada et dans la collectivité du Réseau des administrateurs avec les représentants du Bureau du contrôleur général du des risques. Le Tribunal, travaillant aussi en collaboration du personnel de direction dans le processus d'examen plans d'évaluation et d'action et prévoit la participation de la gestion de l'organisation. Lapproche comprend des intégrée dans le processus de décision à tous les niveaux quant à la gestion, approche fondée sur le risque, a été des activités et au rendement. L'approche du Tribunal du risque en intégrant la gestion du risque à la planification Le Tribunal a continué d'élaborer son cadre de gestion

# Le point sur d'autres aspects du Tribunal



## GESTION PUBLIQUE

Le Tribunal demeure déterminé à continuer ses progrès dans tous les domaines du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du gouvernement et à le faire en se souciant d'efficacité et d'efficience tout en adhérant aux valeurs de la fonction publique. C'est la meilleure façon de faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens bénéficient d'un accès, le plus rapidement possible, à un processus équitable et compétent en matière de résolution de conflits au sujet de plaintes pour discrimination renvoyées au Tribunal.

En 2007, le Tribunal a aussi fait partie de la quatrième ronde (2006-2007) de l'évaluation du rendement du CGR en matière de gestion de la fonction publique effectuée par le Conseil du Trésor. Bien que les résultats de l'évaluation ne soient pas encore disponibles, le Tribunal a tout de même confiance que le plan d'action d'amélioration de la gestion, qui a débuté en 2004, et les efforts qu'il a déployés envers l'amélioration des bonnes pratiques de gestion entraîneront un excellent résultat pour l'évaluation de son rendement.

Par exemple, le rapport annuel de 2005-2006 de la Commission de la fonction publique a souligné la qualité du Cadre de responsabilisation de gestion de la dotation, indiquant que le Tribunal se situait dans le peloton de la communication et du contrôle. En 2007, le Tribunal a de nouveau obtenu une note parfaite (100 p. 100) pour le respect des échéances dans la présentation des comptes publics et ses états financiers préparés en parfaite conformité avec les normes et principes compresbels du la conformité avec les normes et principes comprables du la conformité avec les normes et principes comprables du la conformité avec les normes et principes comprables du la conformité avec les normes et principes comprables du la conformité avec les normes et principes comprables du la conformité avec les normes et principes comprables du Conseil du Trésor.

## Responsabilisation

Le Tribunal a porté une attention particulière en 2007 au renforcement de l'harmonisation entre la mission de l'organisme, ses résultats attendus et le rendement de ses employés tant au niveau des cadres que des gestionnaires et des employés individuels. Le Tribunal

## Cadre de responsabilisation de gestion

Le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) décrit les attentes du Conseil du Trésor envers les cadres de direction de la fonction publique en ce qui touche la gestion adéquate de la fonction publique. Le CRG est constituté de dix éléments clés qui, ensemble, définissent la « gestion » et établissent les principes directeurs d'une bonne gestion. En plus d'énoncer une vision de la gestion adéquate, il propose un processus d'évaluation et de vérification ainsi qu'un outil d'analyse visant à ciblet vérification ainsi qu'un outil d'analyse visant à ciblet les forces et les faiblesses.

Le Tribunal a mis en place en 2005 un Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats qui fixe des objectifs, des indicateurs et des pratiques de gestion moderne du risque. Ce Cadre inclut quatre domaines de mesure du rendement du CRG du Conseil du Trésor, soit la gérance, la gouvernance et les orientations stratégiques ainsi que le personnel et le rendement.

Continuant sur la lancée des dernières années, le Tribunal est resté fidèle à son objectif visant à améliorer son rendement en matière de gestion de la fonction publique; en 2007, il a concentré ses efforts sur les éléments de politique, de valeurs de la fonction publique, de gestion du risque, de responsabilité et de services axés sur les citoyens, tels que ciblés par le CRG.

## L'équité en matière d'emploi

En 1996, les responsabilités du Tribunal se sont étendues au règlement des plaintes formulées en verru de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui s'applique à tous les ministères fédéraux ainsi qu'aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale comprant plus de 100 employés. Des tribunaux de l'équiré en matière d'emploi sont créés au besoin avec les membres du Tribunal canadien des droits de la personne. Depuis que l'un de ces tribunaux a été formé pour la première fois en 2000, seules sept autres demandes ont été reçues. Aucune autre n'a été présentée depuis 2003. À l'heure actuelle, il n'existe aucun dossier en instance et aucune audience n'a et lieu en 2007.

à son admissibilité à acquérit d'autres droits à la pension. Cependant, la Cour fédérale a conclu que l'arrêt Meiorin ne pouvait pas être invoqué à l'appui d'une telle proposition. L'arrêt Meiorin porte sur des lignes de conduire mises en place par l'employeur en cours d'emploi – l'arricle 10 de la LCDP traite de ce type de situations. Le plaignant n'a pas invoqué l'arricle 10 dans ses demandes.

La Cour fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire (appel en instance).

## Contrôle d'une décision du Tribunal par la Cour suprême du Canada

Aucune décision n'a été rendue par la Cour Suprême du Canada en 2007.

## Le point sur l'équité salariale

Aucun des dossiers sur l'équiré salariale dont a été saisi le Tribunal en vertu de l'arricle 11 de la Loi avant 2006 ne demeure en instance. Des trois dossiers sur l'équiré salariale dont a été saisi le Tribunal en 2006, deux ont fait l'objet d'un règlement suire à une séance de médiation renue par un membre du Tribunal et le dernier dossier a été réglé à l'étape de la gestion des cas. Quatre autres dossiers sur l'équiré salariale ont été soumis au Tribunal en 2007, dont un a été réglé après la médiation

qu'un contrôle judiciaire immédiat puisse accélérer l'audience devant le Tribunal, il ne s'agissait pas d'un facteur déterminant, en particulier lorsqu'il n'est pas absolument évident que le Tribunal n'avait pas compétence pour entendre les allégations relatives à des faits postérieurs au dépôt de la plainte.

## Durver c. La Banque canadienne impériale de commerce 2007 CF 1290 (le juge Hughes)

Le plaignant a soutenu que l'intimée avait éliminé son poste, avait refusé de le réaffectet à un autre poste dans le même département et avait gêné ses tentatives de demander une réaffectation dans la Banque – tout cela en raison de son âge avancé. Le Tribunal a conclu qu'aucune des trois allégations n'était fondée et il a rejeté la plainte. Le plaignant a demandé le contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

Devant la Cour fédérale, le plaignant a soutenu que le Tribunal avait commis une erreur en ne tenant pas compre de l'alinéa 7b) de la LCDP, qui prévoit qu'avant de mettre fin à l'employ, un employeur doit tenir compre de l'âge de l'employé, des droits à la pension qu'il a acquis et de la possibilité pour lui d'acquérir d'autres droits à la pension. Cet argument, fondé sur un traitement défavorable, n'avait pas été correctement examiné par le Tribunal.

La Cour fédérale a conclu que l'argument sur le traitement défavorable n'avait pas été présenté au Tribunal pendant son instruction au sujet de la plainte. Le plaignant n'avait pas non plus soulevé l'argument dans son mémoire présenté pour le contrôle judiciaire. Par conséquent, comme il n'y avait pas de circonstance spéciale, la Cour ne pouvait pas examinet l'argument.

Subsidiairement, la Cour a conclu que l'argument soulevé dans le contrôle judiciaire était sans fondement. Selon le plaignant, la jurisprudence de la Cour suprême (l'arrêt Meiorin) exigeait que l'intimée tienne compte des besoins personnels d'un employé avant de mettre fin à son emploi, afin d'éviter des répercussions négatives liées à l'âge de l'employé et

# Brar c. Canada (G.R.C.) 2007 CF 1268 (la juge Mactavish)

Le plaignant a soutenu qu'il avait été victime de discrimination et de harcèlement dans son lieu de travail alors qu'il était membre de la GRC, qui était l'intimée. Avant l'audience, les parties ont présenté une requête au Tribunal visant à obtenit une ordonnance précisant la nature et la portée de la plainte. La GRC a aussi demandé une ordonnance interdisant au plaignant de faire comparaître certains rémoins, limitant la portée du témoignage d'autres témoins et radiant certaines portée du témoignage d'autres témoins et radiant certaines parries de l'exposé des précisions du plaignant qui comprenaient la plainte. Le Tribunal a rejeté la requête de la GRC sans l'empéchet de soulever une objection pour les mêmes motifs lors de l'audience. À l'étape préparatoire, le Tribunal ne savait lors si les allégations étaient pertinentes ou non ou si elles gas si les allégations étaient pertinentes ou non ou si elles causaient un préjudice à l'intimée.

L'intimée a dennandé le contrôle judiciaire de la décision du Tribunal. La Cour fédérale a rejeté la demande au motif qu'elle était prématurée. La Cour a noté que, sauf en des circonstances spéciales, une décision interlocutoire rendue par un tribunal administratif ne devait pas être contestée tant qu'une décision finale ait été rendue. La décision du Tribunal dans cette affaire ne constituait pas une conclusion finale au sujet de la portée de l'audience qui serait tenue; le Tribunal a protégé le droit de la GRC de soulever une objection a protégé le droit de la GRC de soulever une objection au plaignant de présenter des allégations relatives à des faits postérieurs au dépôt de la plainte, il est possible que ces postérieurs au dépôt de la plainte, il est possible que ces postérieurs au dépôt de la plainte, il est possible que ces allégations aient ensuite été rejetées.

Finalement, même si les allégations relatives à des faits postérieurs au dépôt de la plainte étaient toujours un sujet controversé à la fin de l'audience, à ce moment, la cour de révision aurait accès à un dossier complet qui comprendrait les motifs du membre du Tribunal au sujet de la façon dont il a traité les allégations en question. Quant à la possibilité il a traité les allégations en question.

subjectif ne soit qu'une façon détoutnée de ramener le facteur de la surqualification que le Tribunal avait déjà supposément écarté. La Cour était incapable de conclure que si le facteur de la surqualification était écarté, les autres candidats étaient plus qualifiés que le plaignant.

## Buffett c. Canada (Forces canadiennes) 2007 CF 1061 (le juge Harrington)

Le plaignant a soutenu que l'intimé l'avait traité de façon différente et préjudiciable en raison d'une déficience lorsqu'il a refusé d'accorder au plaignant une protection en matière de santé prévue par son emploi pour payer la fécondation in vitvo. Le Tribunal a conclu que la plainte était fondée. L'intimé a demandé le contrôle judiciaire de cette décision.

pas l'être. couverts, mais ceux liés à l'utérus et aux ovules ne devraient d'infertilité masculine, les coûts liés au sperme devraient être converts, mais pas les coûts liés au sperme, alors dans les cas d'infertilité féminine, les coûts liés à l'utérus et aux ovules sont conformité avec ses motifs selon lesquels comme dans les cas du Tribunal et a renvoyé l'affaire pour nouvel examen en du traitement. Par conséquent, la Cour a annulé la décision finance la FIV, soir la [TRADUCTION] « partie féminine » a cependant commis une erreur en exigeant que l'intimé intracytoplasmique de spermatozoïdes (IICS). Le Tribunal « partie masculine » du traitement du demandeur – l'injection conclu que l'intimé devait financer la [TRADUCTION] fécondation in vitro (FIV). Le Tribunal a correctement d'infertilité qui serait effectuée sur son épouse, soit la le plaignant voulait que l'intimé paie la partie du traitement tant qu'ils portaient sur la physiologie masculine. Cependant, l'infertilité étaient financés pour les militaires de sexe masculin, De la même façon, un certain nombre de traitements de sur elles-mêmes; le coût relatif au sperme n'était pas financé. de l'infertilité seulement si ces traitements étaient effectués droit à une protection en matière de santé pour les traitements militaires de sexe féminin, on pouvait voir qu'elles avaient « employé », au sens de la LCDP. En comparaison avec les la protection en matière de santé avait été prise au sujet d'un quant au retus de paiement pour la técondation in vitro par La Cour rédérale a conclu que la décision du défendeur

## Sangba c. Mackenzie Valley Land and Water Board 2007 CF 856 (le juge de Montigny)

Le plaignant a soutenu que l'intimée avait agi de façon discriminatoire envers lui en raison de sa race et de son origine nationale ou ethnique lorsqu'elle a décidé de ne pas l'embaucher pour le poste d'agent de la réglementation. Le Tribunal a conclu qu'en rejetant la candidature du plaignant en raison de sa surqualification, l'intimée avait fait preuve de discrimination qui avait des effets défavorables. Puisque les exclus des plus hauts échelons du marché du travail, il était exclus des plus probable qu'ils se cherchent des emplois pour donc plus probable qu'ils se cherchent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés.

Les présomptions habituelles au sujet du comportement futur des candidats surqualifiés ne s'appliquent pas aux immigrants membres de minorités visibles. Après avoir conclu que la plainte était fondée, le Tribunal a examiné la question du redressement. Il a refusé d'ordonner que le plaignant obtienne le poste pour perre de salaire. Le Tribunal était d'avis que, même si la candidature du plaignant n'avait pas été écartée en raison de sa surqualification, d'autres candidats étaient tout de même plus qualifiés que lui pour le poste. N'eût été de la discrimination, le plaignant n'avait pas été écaient tout de se surqualifiés que lui pour le poste. N'eût été de sérieuse d'obtenir le poste.

dire par « congruence ». Il est probable que ce critère très Tribunal a très peu expliqué dans ses motifs ce qu'il voulait des [TRADUCTION] « questions de congruence », mais le montre que les questions posées à l'entrevue portaient sur raisonnement du Tribunal à ce sujet était vague. Le dossier porté l'intimée à rejeter la candidature du plaignant, le conclu que d'autres facteurs que la surqualification auraient de l'intimée de ne pas l'embaucher, Bien que le l'ribunal ait plaignant avait joué un rôle important dans la décision l'affaire. La preuve montrait que la surqualification du commis une erreur d'application de la Loi aux faits de plaignant. Cependant, elle a conclu que le Tribunal avait perte de salaire ou ordonner que le poste soit offert au pour déterminer s'il devait accorder une indemnité pour La Cour rédérale a souscrit à l'approche utilisée par le Tribunal Le plaignant a demandé le contrôle judiciaire de la décision.

taire preuve de retenue à l'égard des conclusions de tait du des conseils à la plaignante en l'absence du défendeur. Il fallait l'audience et rien ne donne à penser que le Tribunal ait donné à l'avance de son droit d'être représenté par un avocat à pertinent quant à sa décision finale. L'intimé a été avisé à mentionner dans ses motifs le témoignage qui n'était pas interrogatoire à l'audience. De plus, le Tribunal n'avait pas ce superviseur ne pouvait pas se présenter pour un contreconversation avec un superviseur de l'entreprise, puisque l'autorisation de présenter en preuve l'enregistrement d'une pas non plus commis d'erreur en refusant au défendeur été mentionnés dans le témoignage proposé. Le Tribunal n'a la plaignante avait déjà admis les faits pertinents qui auraient permettre au défendeur de faire intervenir un témoin puisque les deux parties. Il n'a pas commis d'erreur en refusant de voir aucune partialité; le Tribunal avait été juste et utile envers interventions du Tribunal au cours de l'audience ne laissaient et que les parties n'étaient pas représentées par des avocats, les que, puisque la Commission n'avait pas participé à l'audience sans qu'il y ait disjonction des questions. Elle a aussi conclu conjointe au sujet de l'indemnisation et de la responsabilité, a conclu que le Tribunal avait le pouvoir de rendre une décision La Cour rédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire. Elle

Le Tribunal a raisonnablement conclu que le comportement contesté du défendeur avait eu un effet négatif sur l'environnement de travail de la plaignante. Finalement, le fait que l'employeur du défendeur et de la plaignante ait déjà effectué une enquête au sujet des allégations de harcèlement sexuel n'interdisait pas à la plaignante de se prévaloit des dispositions de la LCDP au sujet des mêmes allégations.

non sculement sur les lieux de travail, mais dans toutes

d'application de la Loi; le harcèlement sexuel est interdit

Tribunal. En outre, le Tribunal n'a pas commis d'erreur

les questions liées à l'emploi.

Voici certaines des questions abordées le plus souvent dans les décisions rendues en 2007 :

- les demandes de report d'audience;
- la sécurité des témoins appelés à témoigner devant le Tribunal;
- l'effet des retards sur la procédure;
- Papplication de la règle de droit concernant le privilège
  de non-divulgation lors de la communication préalable
  à l'audience et à l'audience.

En outre, le Tribunal a dû se prononcer un certain nombre de fois sur l'adjonction proposée de parties intimées à une plainte ainsi que sur la qualité des plaignants pour ester en justice. Enfin, le Tribunal a dû répondre à deux objections voulant que l'objet de la plainte ait déjà été entièrement examiné dans le cadre d'une procédure antérieure devant un autre tribunal.

En conclusion, il est encourageant de constatet que le nombre de décisions a diminué en 2007, tant en chiffres absolus qu'en pourcentage de décisions sur le fond. Cela signifie que les ressources délibératives et judiciaires du Tribunal sont de plus en plus consacrées à l'accomplissement du mandat de l'organisation : juget si une entité a commis ou non un acte discriminatoire.

# Contrôle des décisions du Tribunal par la Cour fédérale Goodwin c. Birbett 2007 CF 428

(le juge Harrington)

La plaignante et l'intimé, son collègue, étaient chauffeurs d'autobus pour une compagnie d'autocars. La plaignante a soutenu que, pendant un voyage nolisé hors de la ville, l'intimé a avoir réagi négativement à ses avances et avoir présenté une plainte à son gestionnaire, elle aurait été traitée défavorablement. Le Tribunal a conclu que la plainte était fondée et l'intimé a demandé le contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

# Dreaver et al. c. Pankiw, 2007 CAF 386 (les juges Décary, Linden, Nadon)

Les plaignants ont allégué que l'intimé, un député, avait distribué à ses électeurs un bulletin renfermant des commentaires discriminatoires à l'égard des peuples aurochrones. L'intimé a contesté la compérence du Tribunal au motif que le principe de l'immunité parlementaire empéchait le Tribunal d'instruire ces plaintes. Le Tribunal a écarté l'objection. La Cour fédérale a rejeré la demande de contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

L'intimé a interjeté appel. La Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel et a souscrit en général aux motifs de la Cour fédérale. La Cour d'appel a noté que l'auteur Joseph Maingot, dans son ouvrage intitulé Parliamentary Privilege in Canada, avait soutenu qu'en ce qui a trait au contenu des « bulletins parlementaires » envoyés à leurs électeurs, les députés de la Chambre des communes ne peuvent pas invoquer l'immunité parlementaire. De plus, selon Maingot, les « bulletins parlementaires » ne sont pas visés par la Loi sur le Parlement du Canada.

# Décisions sur requête, objections et questions préliminaires

Le nombre de décisions sur requêre rendues par le Tribunal en 2007 a diminué de 20 p. 100 par rapport à l'an dernier. En plus de ses 20 décisions tranchant le fond des plaintes de discrimination, le Tribunal a rendu 35 décisions (avec motifs) portant sur des questions de procédure, de preuve, de compétence ou de redressement. La proportion des décisions sur le fond a sugmenté en flèche par rapport à 2006, le Tribunal ayant rendu 44 décisions et 13 décisions sur le fond.

Contrôle des décisions du Tribunal par la Cour d'appel fédérale

Chopra c. Canada (Santé et Bien-être social), 2007 CAF 268 (les juges Desjardins, Pelletier et Malone)

Le plaignant a allégué que l'intimé avait fait preuve de discrimination à son égard, fondée sut son origine nationale ou erhnique, dans l'attribution d'un poste intérimaire. Le Tribunal a conclu que certe partie de la plainte était fondée. Dans une décision distincte portant sur le redressement, le Tribunal a accordé au plaignant une indemnité, mais a limité cette indemnité pour divers motifs. La Cour fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire du plaignant.

et au sujet du caractère adéquat de l'octroi des intérêts. modifications à la LCDP n'avaient pas de portée rétroactive dans les conclusions du Tribunal au sujet du fait que les Finalement, il n'y avait aucune erreur susceptible de révision perte d'une possibilité équitable de prendre part au concours. Le Tribunal a correctement indemnisé le plaignant pour la il n'était pas probable que le plaignant obtienne ce poste. Même si on ne tenait pas compte de l'acte discriminatoire, plaignant le poste pour lequel il avait présenté sa candidature. Itibunal n'a pas commis d'erreur en refusant d'attribuer au nullité. En ce qui a trait à la question de l'attribution, le référence à la prévisibilité n'entachait pas sa décision de l'atténuation. En l'espèce, le fait que le Tribunal ait fait de sa perte de salaire, il peut appliquer la doctrine de indemniser un plaignant pour une fraction ou pour la totalité . lorsque le Tribunal exerce son pouvoir discrétionnaire pour entre l'acte discriminatoire et les pertes réclamées. De plus, Cela dit, il doit quand même exister un lien de cause à effet limitation des pertes dont un plaignant peut être dédommagé. de la prévisibilité ne constituait pas un facteur approprié de En appel, la Cour d'appel tédérale a conclu que le principe

## Walden c. Canada (Developpement social), 2007 TCDP 56

M™e Walden faisair partie d'un groupe majoritairement composé d'infirmières féminines qui travaillaient comme évaluatrices médicales pour le Programme de prestations d'invalidité du RPC aux côtés d'un groupe majoritairement composé de médecins masculins qui agissaient à titre de conseillers médicaux. Les plaignantes ont soutenu que les intimés avaient fait preuve de discrimination fondée sur le sexe envers elles en les traitant différemment des conseillers médicaux, en contravention avec l'article 7 de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP) ou qu'ils avaient appliqué des lignes de conduite qui annihilaient les chances d'emploi des plaignantes, en contravention avec l'article 10 de la LCDP.

Le Tribunal a conclu que, bien que les conseillers médicaux aient eu un rôle de supervision et de consultation que les évaluatrices n'avaient pas, les différences quant au travail effectué n'étaient pas suffisantes pour expliquer le grand écart dans le traitement des deux groupes, surtout en ce qui a trait à la reconnaissance des conseillers médicaux au sein du groupe des services de santé de la fonction publique. De plus, comme les intimés n'ont pas prouvé qu'une telle reconnaissance pour les infirmières causerait à l'employeur une contrainte excessive en raison des coûts, le Tribunal a conclu que les plaintes étaient fondées.

Le Tribunal a aussi conclu que, comme certains des actes discriminatoires en litige étaient survenus avant l'entrée en vigueur de la LCDP, alors que d'autres étaient survenus après, la décision du Tribunal en l'espèce ne pouvait pas s'appliquer aux actes qui précédaient l'entrée en vigueur de la Loi.

À la demande des parties, le Tribunal a sculement ordonné comme redressement que les intimés cessent d'agit de façon discriminatoire et que les parties tentent de négocier les mesures de redressement appropriées à prendre. Le Tribunal est demeuré saisi de l'affaire pour rendre des ordonnances quant au redressement si les parties étaient incapables d'arriver à une entente.

## 13/12/2007

Membre instructeur : K. Jensen

Emploi:
Développement social Canada,
Développement social Canada et
Agence de gestion des ressources
inumaines de la fonction publique

Résultat : Plainte fondée

#### Date de la décision : 20/11/2007

Membre instructeur: Michel Doucet

Emplor : Comité des griefs des Forces canadiennes

Résultat : Plainte fondée

Montreuil c. Comité des griefs des Forces canadiennes, 2007 TCDP 53

La plaignante allègue que l'intimé, le Comité des griefs des Forces canadiennes (le « Comité »), a exercé à son égard de la discrimination fondée sur le sexe (transgente), contrairement aux articles 3 et 7 de la LCDP.

La plaignante a fait une demande d'emploi auprès du Comité en tant qu'agent principal de griefs. Selon l'annonce d'emploi, certains postes exigent un niveau de bilinguisme impétatif tandis que « certains sont unilingues anglais ou français. » Après avoir réussi un concours et une entrevue, M<sup>me</sup> Montreuil, une unilingue francophone, a été placée sur une liste d'admissibilité qui servait à pourvoir les postes qui devenaient vacants. Quelque temps plus tatd, le Comité l'a informé que, vu le faible nombre de dossiers francophones, il n'embaucherait un agent unilingue français que s'il y avait une augmentation considérable des dossiers francophones.

Toutefois, selon la preuve présentée, le Comité n'aurait jamais besoin d'un agent uniquement francophone puisque les agents bilingues pouvaient traiter les dossiers français. De ce fait, le Comité a rejeté implicitement la candidature de  $M^{me}$  Montreuil.

La preuve a démontré que les candidats retenus par l'intimé étaient tous unilingues anglais et n'étaient pas mieux qualifiés que  $M^{\rm me}$  Montreuil. Aucun des candidats retenus n'était transgenre. Le Tribunal en vient à la conclusion que le Comité a utilisé la langue comme prétexte pour refuser la candidature de la plaignante tandis que le réel motif pour rejetet sa demande était la discrimination basée sur le sexe.

Ainsi, la plaignante a pu établir une discrimination prima facte que l'intimé n'a pas réussi à réfuter ou expliquer. Pour ces motifs, le Tribunal a accueilli la plainte de la plaignante.

## Warman c. Beaumont, 2007 TCDP 49

Le plaignant a allégué que l'intimée avait communiqué des messages susceptibles d'exposet certaines personnes à la haine ou au mépris en raison de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur religion et de leur orientation sexuelle. Les messages auraient été affichés au Canada sur un site Web américain.

Le Tribunal a conclu que l'intimée était bel et bien la personne qui avait communiqué les messages en question et qu'elle les avait communiqués « de façon répétée », au sens de l'article 13 de la LCDP, au moyen d'Internet. En particulier, il a rejeté la prétention selon laquelle les communications étaient de nature privée, se produisant entre amis et connaissances. La preuve établissait plutôt que le fait pour l'intimée d'afficher les messages sur le babillard électronique du site Web leur donnait un plus vaste auditoire. L'Internet, lorsqu'il est utilisé ainsi, devient « un moyen peu coûteux de distribution massive » de renseignements.

certains messages et une ordonnance enjoignant de payer une sanction pécuniaire. enjoignant d'indemniser le plaignant qui avait été expressément nommé dans ordonnance enjoignant de cesser les communications en cause, une ordonnance dont ils ont été victimes. Les mesures de redressement ordonnées comportaient une forcée des non Blancs ou leur ségrégation et blâmaient les Juifs pour l'antisémitisme terminologie amplement utilisée en Allemagne nazie, défendaient la déportation et de la diminution de la qualité des écoles. D'autres messages reprenaient une vraies) et décrivaient les groupes identifiables comme la cause de la criminalité étaient présentés comme de l'information objective (des histoires supposément souhaitant qu'ils meurent tous de maladie. En troisième lieu, certains des messages de [TRADUCTION] « dégénérés », d'[TRADUCTION]« enfants de Satan » et identifiables comme n'ayant aucune qualité qui les rachète, les qualifiant parfois En deuxième lieu, les messages décrivaient les personnes appartenant à des groupes de leur race, de leur religion, de leur origine ethnique et de leur orientation sexuelle. méprisants, notamment des épithètes, visant des personnes identifiables sur la base En premier lieu, beaucoup des messages comportaient des propos incendiaires et personnes à la haine ou au mépris sur la base de motifs de distinction illicite. Le Tribunal a conclu que les messages en cause étaient susceptibles d'exposer certaines

Date de la décision :

Membre instructeur : Atahnasios D. hadjis

Emplor:
Propagande haineuse

Résultat : Plainte fondée

d'un trouble du sommeil et qu'il devait travailler pendant un quart de travail régulier de jour et non pendant le quart débutant à 3 h 30 qui lui avait été attribué. De plus, le médecin a diagnostiqué que M. Willoughby souffrait d'une blessure au genou et qu'il ne pouvait donc pas marchet ou se tenir debout pendant de longues périodes ni soulevet d'objets.

La SCP a d'abord pris des mesures d'accommodement pour le plaignant en lui attribuant un certain nombre de postes pendant le quart de travail de jour.

M. Willoughby a soutenu que le deuxième poste auquel il a été affecté était trop difficile pour lui et qu'il ne convenait pas à son expérience et à ses capacités.

Par conséquent, il a fait de nombreuses erreurs, il a reçu une piètre évaluation de rendement et on lui a retiré le poste. Il a été réaffecté à son poste de départ et on lui a donné le quart de travail de 3 h 30 à 11 h 30, soit le même quart de travail qui, d'après le médecin du plaignant, ne lui convenait pas en raison de son état de santé. L'état psychologue de M. Willoughby s'est détérioré en raison de ce changement et son psychologue a recommandé qu'il soit affecté à un quart de travail de jour. La SCP a avisé le plaignant que l'entreprise ne disposait d'aucun poste qui convenait à ses restrictions médicales et qu'il devait prendre un congé de maladie. À la fin de ce congé, M. Willoughby voulait retourner au travail et la SCP l'a de nouveau avisé qu'il n'y avait aucun poste qui convenait à ses restrictions médicales.

Le Tribunal a conclu que la SCP avair défavorisé M. Willoughby en raison de ses déficiences lorsqu'elle a omis de prendre des mesures d'accommodement pour ses restrictions médicales et qu'elle l'a réaffecté au quart de travail de nuir. De plus, le Tribunal a conclu que la SCP avair éré insensible et irrespectueuse envers les habilerés, les apritudes et les contributions potentielles de M. Willoughby, qu'elle n'avait pas cherché d'autres approches aux besoins de M. Willoughby en matière d'accommodement et qu'elle n'avait pas fait preuve de suffisamment de souplesse et de créativité lorsqu'elle avait cherché un autre poste pour lui.

Le Tribunal a donc conclu que la plainte de M. Willoughby au sujet de son renvoi au quart de travail de nuit et que les plaintes au sujet des deux occasions lors desquelles la SCP n'a pas trouvé de poste convenable pour lui étaient fondées. M. Willoughby avait été victime de discrimination fondée sur ses déficiences.

Il a obtenu une indemnité pour sa perre de salaire, le préjudice moral ainsi que la discrimination délibèrée et inconsidérée qu'il avait subis et pour ses frais juridiques.

## Day c. Société canadienne des postes, 2007 TCDP 43

Alors qu'il travaillait pour la Société canadienne des postes, M. Day est tombé malade et le diagnostic médical indiquait qu'il souffrait de dépression, de troubles anxieux et d'un trouble de personnalité obsessionnelle compulsive. Le plaignant a soutenu que Postes Canada n'avait jamais accepté sa déficience psychiatrique et, pat conséquent, M. Day a soulevé dix allégations de discrimination. Certaines allégations portraient sur la capacité psychologique de M. Day de travaillet, sur l'exigence de Postes Canada qu'il travaille pendant le quart de nuit et sur son l'exigence de Postes Canada qu'il travaille pendant le quart de nuit et sur son congédiement, alors que d'autres portaient sur le traitement défavorable et sur le harcèlement fondé sur sa déficience qu'il avait subis, en contravention avec les articles 7 et 14 de la LCDP.

Le Tribunal a rejeré neuf allégations et a conclu qu'une seule était fondée parce que la preuve montrait que la Société canadienne des postes avait traité M. Day différemment des employés non handicapés et qu'elle ne l'avait pas traité avec respect et dignité lorsqu'elle l'a expulsé des lieux de travail et l'a mis en congé de maladie sans qu'il ait démontré de comportement étrange. L'intimée a justifié le besoin d'expulser M. Day des lieux de travail au motif qu'elle devait protéget la sécurité du plaignant et de ses collègues. Cependant, elle a été incapable de justifier son défaut de fournit à M. Day et à son médecin, avec diligence, les renseignements on défaut de fournit à M. Day et à son médecin, avec diligence, les renseignements au lesquels elle a fondé sa décision au sujet de l'expulsion. Dans la mesure où elle n'a pas rapidement communiqué les renseignements médicaux et les informations d'observation, l'intimée ne s'est pas acquittée de son obligation en matière d'accommodement.

Le Tribunal a accordé au plaignant une indemnité pour préjudice moral, le remboursement de ses frais juridiques ainsi qu'une indemnité pour conduire délibérée ou inconsidérée.

## Willoughby c. Société canadienne des postes, 2007 TCDP 45

M. Willoughby a soutenu dans as plainte que son employeut, la Société canadienne des postes (SCP), avait agi de façon discriminatoire envers lui en taison de ses déficiences, tant psychologiques que physiques, en contravention avec l'alinéa 7a) ou l'alinéa 7b) de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP).

M. Willoughby a commencé à travailler pour la SCP en 1977 et, 20 ans plus tard, il a été affecté au quart de travail qui commençait à 3 h 30 et qui se terminait à 11 h 30. Comme il avait de la difficulté à effectuer son travail, le plaignant a subi un examen médical. Le médecin a déterminé que M. Willoughby souffrait

19/10/2007

Membre instructeur: K. Jensen

Emploi : La Société canadienne des postes

Résultat : Plainte fondée en partie :

neut allégations rejetées.

une allégation fondée,

Date de la décision : 26/10/2007

Membre instructeur: Julie C. Lloyd

Emploi :

Résultat : Plaintes fondées

Date de la décision : 02/10/2007

Membre instructeur: Grant Sinclair

Plainte fondée

Resultat:

Emploi : La Société canadienne des postes

## Graham c. La Socièté canadienne des postes, 2007 TCDP 40

La plaignante, M<sup>me</sup> Graham, travaille pour l'intimée, la Société canadienne des postes (SCP) depuis 1977. En 2001, elle est devenue surveillante générale par intérim. Lorsqu'elle a accepté ce poste, un nouveau projet était sur le point d'être lancé, projet qui lui imposait beaucoup de responsabilités et de pression en tant que surveillante générale pat intérim.

A partir de mai 2002,  $M^{\text{me}}$  Graham a cessé d'aller au travail et elle est demeutée absente jusqu'en novembre 2005 pour cause de maladie. En 2003,  $M^{\text{me}}$  Graham a déposé une plainte dans laquelle elle alléguait que la SPC avait agi de façon discriminatoire à son égard en ne prenant pas de mesures d'accommodement pour sa déficience temporaire et en la défavorisant, ce qu'interdit l'article 7 de la LCDP. M<sup>me</sup> Graham a soutenu que la SPC l'avait rétrogradée de son poste de surveillante générale par intérim en raison de sa déficience et que la SCP était la cause de sa déficience et de son incapacité à travailler parce qu'elle ne lui avait pas donné déficience et de son incapacité à travailler parce qu'elle ne lui avait pas donné auffisamment d'employés et de soutien pour qu'elle puisse effectuet son travail.

Le Tribunal a conclu que, bien qu'il fût clair que M<sup>me</sup> Graham ait souffert d'une déficience temporaire, elle n'avait pas établi *prima facie* que la SPC avait commis un acte discriminatoire à son égatd en ne prenant pas de mesures d'accommodement. En fait, le « défaut de prendre des mesures d'accommodement » n'est ni un motif de distinction illicite ni une pratique discriminatoire au sens de la LCDP. En outre, la plaignante n'a produit aucune preuve établissant que la SCP l'avait traitée de manière défavorable en raison de sa déficience.

M<sup>me</sup> Graham a soutenu que la SPC avait mis fin à son affectation au poste de surveillante générale en raison de sa déficience. Cependant, le Tribunal a conclu que, bien que l'intimée fût tenue de démontrer qu'elle avait pris des mesures d'accommodement pour la plaignante jusqu'à la contrainte excessive, il incombait à la plaignante de prouver qu'elle avait aidé à trouver une mesure d'accommodement appropriée. En l'espèce, M<sup>me</sup> Graham ne l'a pas fait.

Finalement, M<sup>me</sup> Graham a soutenu que l'intimée était la cause de sa déficience parce qu'elle ne lui avait pas fourni suffisamment d'employés de soutien. Cette prétention laisse entendre qu'elle est devenue déficiente avant de prendre congé. Malheureusement, aucune preuve n'est venue étayer cette allégation.

Pour ces motifs, le Tribunal a rejeté la plainte de Mme Graham.

transporteurs sériens internationaux. En outre, l'industrie du transport aérien avait fixé à 60 ans l'âge de la retraire dans un document établissant des normes internationales. Il en est ressorti que la politique de retraire obligatoire d'Air Canada ne pouvait être considérée comme une politique discriminatoire selon la LCDP, car elle imposait « l'âge de la retraire en vigueur » pour ce genre d'emploi.

Pour ce qui est de la contestation constitutionnelle de l'argument de « l'âge de la retraite en vigueur », le Tribunal a conclu que la politique de retraite obligatoire ne portait pas atteinte à la dignité des plaignants et ne faisait pas en sorte qu'ils ne soient pas reconnus en tant que membres à part entière de la société. Par conséquent, la prétention relative à l'article 15 de la Charte n'a pas été accueillie. Pout tous ces motifs, les plaintes ont été rejetées. (Contrôle judiciaire en instance)

## Tanzola, 2007 TCDP 38

La plaignante, Maureen Tanzola, a travaillé chez l'intimée, AZ Bus Tours Inc., d'octobre 1997 à novembre 2001. Elle a prétendu que l'intimée a commis, en cours d'emploi, un acte discriminatoire fondé sur le sexe en contravention avec les articles 7 et 10 de la LCDP. Elle a allégué avoir été harcelée parce qu'elle était une femme et avoir été mutée dans une autre unité en raison de son sexe, lui occasionnant ainsi des déplacements de trois heures par jour, ce qui l'a obligée à démissionner.

Le Tribunal a conclu que la plaignante n'a jamais établi que l'intimée a commis un quelconque acte discriminatoire envers elle au cours de son emploi. Rien dans la preuve ne démontrait que les lignes de conduire de l'intimée étaient fondées sur des préjugés et qu'elles étaient préjudiciables aux employés de sexe féminin. Au contraire, la preuve révélait que les employés de sexe masculin et les employés de sexe féminin devaient répondre aux mêmes exigences et possédet les mêmes compérences. Les allégations de la plaignante n'établissaient aucun lien entre la manière selon laquelle elle prétendait avoir été traitée et le fait qu'elle était une femme. Les plaintes déposées en vertu de la LCDP ne sont pas des actions en congédiement injustifié, les plaintes reposent sur des conclusions de discrimination. En l'espèce, il n'y a pas eu d'acre discriminatoire, la plainte a donc été rejetée.

Date de la décision :

Membre instructeur: Michel Doucet

AZ Bus Tours Inc. **Résultat :** Plainte rejetée

Emplo:

En deuxième lieu, le plaignant a sourenu avoir été continuellement harcelé par ses collègues et ses gestionnaires en raison de sa race. Cependant, la preuve produite par M. Khiamal n'était ni complère ni suffisante dans la mesure où elle n'établissait pas de lien direct entre les actes malvenus et un motif de distinction illicite. La deuxième allégation a donc été rejetée.

En troisième lieu, le plaignant a soutenu s'être vu refuser l'autorisation de suivre de la formation et des cours d'une manière contrevenant aux alinéas 7b) et 10a) de la LCDP. Bien qu'une preuve prima facte établit que l'intimée avait défavorisé le plaignant relativement à l'approbation pour les cours et la formation, aucune preuve ne liait cette différence de traitement à un motif de distinction illicite. La troisième allégation a donc été rejetée aussi. (Contrôle judiciaire en instance)

## 17/08/2007

Kathleen Cahili Emploi :

Membre instructeur:

Grant Sinclair, Karen A. Jensen,

Air Canada et l'Association des pilotes d'Air Canada Résultat :

Plaintes rejetées

## Vilven, 2007 TCDP 36

Les plaignants, George Vilven et Robert Neil Kelly, travaillaient pour l'intimée, Air Canada, depuis 1986 et 1972 respectivement. Ils ont prétendu qu'Air Canada a commis à leur endroit un acte discriminatoire fondé sur l'âge, en violation des articles 7 et 10 de la LCDP, en exigeant qu'ils prennent leur retraite à l'âge de d'Air Canada (APAC), dans laquelle il allègue qu'il y a violation des pilotes de la LCDP. Finalement la Aly Past 60 Coalition a contesté la constitutionnalité de l'alinéa 15(1)¢) de la LCDP en soutenant que cet alinéa contrevient au paragraphe 15(1) de la Charte.

Le Tribunal a conclu que le fait qu'Air Canada ait mis fin à l'emploi des plaignants en raison de la politique de retraite obligatoire établissait prima facte qu'il y avait que l'APAC ait entériné cette politique au moyen de la convention collective et du régime de pension établissait prima facte que le syndicat intimé avait commis un acte discriminatoire.

Cependant, si les intimées parvenaient à prouver que 60 ans était l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi, au sens de l'alinéa 15(1)c) de la LCDP, la plainte contre elles ne tiendrait pas. Dans cette situation, il incombait à Air Canada de prouver que l'âge de la retraite en vigueur était 60 ans, parce qu'elle avait plus facilement accès aux renseignements pertinents et disposait de ressources financières supérieures. Après comparaison d'Air Canada avec les autres principaux transporteurs aériens internationaux, les données ont révélé que 60 ans était l'âge de la retraite obligatoire en vigueur pour la majorité des emplois du genre chez les autres importants

## Tanzos c. AZ Bus Tours Inc., 2007 TCDP 33

La plaignante a sourenu que l'intimée avait commis des actes discriminatoires fondés sur le sexe et la déficience, dans le cadre d'un emploi.

Cinq mois après le début de son emploi chez l'intimée, la plaignante, qui était chauffeuse d'autobus, a pris un congé de maladie. Elle est retoutnée au travail, mais elle avait alors certaines restrictions médicales. La plaignante souhaitait continuer à travailler à temps plein, mais moins d'heures, conformément à l'ordonnance appel. Même après que le médecin de la plaignante lui ait permis de travailler cinq jours par semaine, tant qu'elle ne travaillait pas de nuit, l'intimée a refusé de lui attribuer un poste à temps plein en raison de la restriction. Par conséquent, la plaignante a complètement arrêté de travailler pour le compre de l'intimée. Le Tribunal a conclu que l'intimée avait fait preuve de discrimination fondée sut la déficience, en contravention avec l'article 7 de la LCDP.

Le Tribunal a noté que la plaignante avait présenté à son employeur un diagnostic médical de sa déficience. Pourtant, la seule mesure d'accommodement que l'intimée lui a offerte était de convertit son emploi à temps plein en un emploi à temps partiel. Cela ne constitue pas une mesure d'accommodement s'approchant de la contrainte excessive. Le Tribunal a ordonné à l'intimée de payer une indemnité pour perte de salaire et une indemnité pour préjudice motal.

#### Date de la décision : 08/08/2007

Membre instructeur : M. Doucet

Emploi : AZ Bus Tours Inc.

**Sésultat :** Plainte fondée

## Khiamal c. Greybound Canada Transportation Corp., 2007 TCDP 34

Depuis 1980, le plaignant, M. Khiamal, travaillait pour l'intimée, Greyhound Canada Transportation Corporation, en tant que mécanicien. En juillet 2002, il a posé sa candidature au poste de contremaître de l'entretien pour les quarts de nuit, mais il n'a pas obtenu l'emploi. En août 2003, M. Khiamal a déposé une plainte relative aux articles 7, 10 et 14 de la LCDP contre l'intimée dans laquelle il allègue que l'intimée a commis un acte discriminatoire fondé sur la race, l'origine nationale l'intimée a couleut, l'âge et la déficience.

Le plaignant a fait trois allégations. En premier lieu, il a prétendu que le refus de le nommer au poste de contremaître de l'entretien pour les quarts de nuit constituait un acte discriminatoire. Bien que le plaignant ait établi prima facte qu'il y a eu acte discriminatoire à cet égatd, l'intimée a présenté une preuve démontrant que le traitement injuste dont a fait l'objet le plaignant était dû à des tensions personnelles entre M. Khismal et un collègue, et non à un acte discriminatoire fondé sur un motif de distinction illicite. À la lumière de la preuve, le Tribunal a accepté l'explication de l'intimée et a rejeté la première allégation.

#### Date de la décision : 09/08/2007

Membre instructeur : Kerry-Lynne D. Findlay

Emploi : Greyhound Canada Transportation Corporation

Résultat : Plainte rejetée

#### Date de la décision : 25/07/2007

Membre instructeur: J. Grant Sinclair

Emploi : La Société canadienne des postes

Résultat : Plainte fondée

#### Moore c. Canada, 2007 TCDP 31

Le plaignant, un employé de la Sociéré canadienne des postes (SCP) à Vancouver, a allégué que la SCP a enfreint les articles 7 et 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. La déficience était le motif de discrimination illicite.

M. Moore travaillait comme manutentionnaire de courrier chez la SPC quand, après deux blessures au dos, le médecin consultant de la SPC a conclu que M. Moore devait être désigné employé atteint d'une déficience partielle et permanente (DPP) et donc qu'il devait être assujetti à des restrictions de travail.

Le plaignant a allégué que la SCP avait fait preuve de discrimination à son égard en l'affectant de façon permanente à la Section du tri manuel et en le reclassifiant à un niveau inférieut, à un taux de rémunération inférieut, et ce, à cause de sa déficience. En outre, M. Moore soutenait qu'en 1999 la SCP avait adopté une politique qui faisait une distinction défavorable entre les employés atteints d'une déficience partielle et permanente (DPP) et les autres employés en restreignant les choix de quarts de travail offerts aux employés atteints d'une DPP.

Le Tribunal a conclu que la première allégation soulevée dans la plainte n'était pas fondée. M. Moore n'a jamais contesté la mesure d'accommodement consistant à le reclassifier à un poste de niveau inférieur et, comme il l'a lui-même reconnu dans son formulaire de grief interne daté de 1999, il n'était pas sût de pouvoir réintégrer ses anciennes fonctions.

Pour ce qui est de l'allégation selon laquelle la SPC a adopté une politique établissant une distinction défavorable entre les employés atteints d'une défacience partielle et permanente (DPP) et les autres employés en restreignant leur choix de quarts de travail, le Tribunal a conclu que la SCP s'était effectivement livrée à une pratique discriminatoire à cet égard. Néanmoins, parce que M. Moore n'a pas démontré que, n'êût été de la politique discriminatoire, il aurait obtenu le quart de travail qu'il n'êût été de la politique discriminatoire, il aurait obtenu le quart de travail qu'il voulait malgré son manque d'ancienneté, le Tribunal n'a pas accordé d'indemnité.

## Warman c. Wilkinson, 2007 TCDP 27

Dans sa plainte, M. Warman alléguair que les intimés, M. Wilkinson et le Parti nazi canadien (PMC) avaient commis un acte discriminatoire au sens de l'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne (la Loi), en diffusant de façon répérée de la propagande haineuse sur un site Web. La discrimination aurait été fondée sur la déficience, la religion, la race, la couleut, l'orientation sexuelle et l'origine nationale ou ethnique.

Bien que l'intimé, M. Wilkinson, sit été informé de la procédure, il n'a pas comparu à l'audience. Le Tribunal a rendu sa décision uniquement à partir de la preuve produite par le plaignant.

Le Tribunal a conclu que la propagande en cause comportait des thèmes distinctifs de la propagande haineuse au sens de l'article 13 de la LCDP. La propagande appelle la population à [TRADUCTION] « se débarrasset » de groupes identifiables et prône leur élimination massive. Différents articles appelaient à la ségrégation des non Blancs et abondaient en qualificatifs incendiaires et péjoratifs envers les groupes identifiables. D'autres banalisaient ou encore glorifiaient les persécutions ou tragédies dont ont été victimes les membres des groupes identifiables par le passé. D'autres messages décrivaient les Juifs comme une menace puissante cherchant à monopoliser nessages décrivaient les Juifs comme une menace puissante cherchant à monopoliser les médias afin de dominer l'opinion publique.

À partir de la preuve portant sur l'ancienne adresse municipale de M. Wilkinson et de certains renseignements personnels communiqués en ligne par l'administrateur du forum où la propagande en cause avait été affichée, le Tribunal a pu conclure que M. Wilkinson était l'administrateur du forum. En tant qu'administrateur, M. Wilkinson était l'administrateur du forum. En tant qu'administrateur, cause ou pour les supprimer subséquemment. Le niveau de contrôle qu'il exerçait sur l'affichage des articles était suffisant pour établir qu'il a fait aborder les questions contenues dans ces articles au sens de la LCDP. Le Tribunal a été incapable de se prononcer contre le PMC. Bien que le nom du PMC ait été associé au forum où la propagande en cause a été affichée, il n'y avait pas suffisamment de preuve révelant que le PMC a été une personne ou un groupe de personnes, c'est à dire plus que le double de M. Wilkinson.

Le Tribunal a ordonné à M. Wilkinson de cesser de communiquer les articles en cause ou tout autre du même genre. Il lui a également ordonné de payer une sanction pécuniaire de  $4\,000$  \$.

10/07/2007

Membre instructeur : Athanasios D. Hadjis

Emploi : Propagande haineuse

**: tstluzéA** 9èbnot etnisl9

Date de la décision :

Membre instructeur: M. Doucet

Emploi : Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Résultat : Plainte rejetée

Witwicky c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, 2007 TCDP 25

Le plaignant a déposé deux plaintes relatives aux articles 7, 10, 14 et 14.1 de la Loi canadienne sur les droits de la personne contre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. Selon les plaintes, l'intimée aurait commis un acre discriminatoire fondé sur le motif de la déficience et aurait exercé des représailles en matière d'emploi.

M. Witwicky, un chef de train, a éré appelé à travailler à bord d'un train allant de Kamloops, en Colombie Britannique, à Jasper, en Alberta. Après son atrivée, il a téléphoné à son épouse et ils ont eu une conversation qui l'a laissé en désarroi. Bouleversé par les nouvelles qu'il avait reçues d'elle, le plaignant a décidé de s'inscrite qu'il ne retournerait pas au travail avant quelques jours. M. Witwicky est ensuite sorti pour allet souper et, plus tard ce soir là, il a éré appréhendé puis brièvement sorti pour allet souper et, plus tard ce soir là, il a éré appréhendé puis brièvement détenu par la GRC quand il a éré retrouvé inconscient dans un véhicule volé. Il est ansuite retourné au travail sans informet son superviseur des incidents de la veille. Il a plus tard fait l'objet d'une enquêre du CM relativement à ces incidents, il a éré retintégration comportait une clause obligeant le plaignant à se soumettre régulièrement réintégration comportait une clause obligeant le plaignant à se soumettre régulièrement à des tests de dépistage de drogue et d'alcool.

Le plaignant a prétendu avoir été victime de discrimination en raison d'une déficience perçue, c'est-à-dire la toxicomanie et l'alcoolisme. Le Tribunal a jugé que cette allégation était sans fondement. Il a conclu que l'intimée avait mis fin à l'emploi du plaignant parce qu'elle avait estimé qu'il avait contrevenu à la politique de l'entreprise selon laquelle la consommation de « boissons alcooliques ou autres substances enivrantes et l'usage de supéfiants sont interdits aux employés appelés à prendre leut service » et parce que M. Witwicky avait pris son service en prétendant être apte au travail alors que la preuve révélait qu'il ne l'était pas.

Le plaignant a prétendu que les modalités de son contrat de réintégration créaient la perception qu'il était alcoolique. Mais puisqu'il n'a pas prouvé qu'il était alcoolique ou que l'intimée le percevait comme rel, la plainte relative à l'article 7 a été rejetée. Pour les mêmes motifs, le Tribunal a conclu que, même si le plaignant avait été harcèlement n'était pas fondé sut un « motif de distinction illicite » comme l'exige l'article 14.

Le Tribunal a également rejeté les allégations du plaignant selon lesquelles l'intimée a exercé des représailles contre lui parce qu'il avait déposé une plainte en vertu de la Loi. Les mesures que le plaignant considérait comme des représailles n'étaient qu'une conséquence raisonnable de son contrat de réintégration.

## St. John c. Société canadienne des postes, 2007 TCDP 19

M. St. John était commis des postes à temps plein et travaillait pour la Société canadienne des postes (SCP). Il était atteint d'une déficience partielle : il souffrait de trouble bipolaire ainsi que de douleurs au bas du dos et aux genoux. Il a soutenu que la SCP avait agi de façon discriminatoire envers lui en raison de sa déficience parce qu'elle l'avait défavorisé en cours d'emploi, en contravention avec l'article 7 de la LOD? De plus, il a soutenu que la SCP avait fixé ou appliqué des lignes de conduire discriminatoires, en contravention avec l'article 10 de la Loi, lorsqu'elle a envoyé chez eux M. St. John ainsi que trois autres employés handicapés du centre de traitement du courrier d'Edmonton (CTCE) plus tôt que d'habitude et les a payés en utilisant leurs crédits de congés de maladie, parce qu'elle avait un faible volume de courriet à traitet.

employé handicapé qui a des limites en matière de travail. un employé qui n'est pas handicapé à un autre poste et de le remplacer par un le recours au remplacement qui existait en mai 2003, qui l'empêchait de réaffecter Il a aussi ordonné à Postes Canada de mettre fin à l'interdiction générale visant offerts aux autres employés qui retournent chez eux en raison d'une incapacité. remplacement pendant les périodes de faible volume de travail, que ceux qui sont employés handicapés, pour lesquels il est impossible de trouver du travail de a ordonné à Postes Canada d'offrir les mêmes choix en matière de congé aux qu'on leur donnait, la pratique était doublement discriminatoire. Le Tribunal handicapés qui ont été envoyés chez eux n'ont pas eu de choix quant au congé de courrier à traiter, ne respectait pas la LCDP. De plus, comme les employés ques à sa déficience de continuer à travailler pendant les périodes de faible volume handicapé à un autre poste pour permettre à un employé qui a des limites de travail « remplacement », qui empêchait l'intimée de réaffecter un employé qui n'est pas pour cette période. Linterdiction générale visant le recours au [TRADUCTION] sans qu'il soit vérifié s'il était possible de les réaffecter à un autre travail productif à leur poste, les employés handicapés comme le plaignant seraient envoyés chez eux période de faible volume de courrier à traiter, alors que d'autres employés resteraient Il s'agissait d'un acte discriminatoire parce que la ligne de conduite signifiait qu'en ne respectait pas la politique officielle de l'intimée en matière d'accommodement. qu'elle était fondée et que la ligne de conduite qui avait été appliquée en mai 2003 sur l'article 7 de la Loi. Quant à l'allégation fondée sur l'article 10, le Tribunal a conclu Au cours de l'audience, les parties se sont entendues au sujet de la question portant

Date de la décision :

Membre instructeur: K. Jensen

Emploi : Société canadienne des postes du Canada

**Résultat :** Plainte fondée

Date de la décision : 02/05/2007

**Membre instructeur:** M. Doucet

Emploi : Société de transport de l'Outaouais

Résultat : Plainte fondée

## Knight c. Société de transport de l'Outaouais, 2007 TCDP 15

Le plaignant, M. Knight, a soutenu que l'intimée, la Société de transport de l'Outaouais (STO), a exercé de la discrimination fondée sur la déficience en matière d'emploi, contrairement à l'article  $\nabla$  de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP).

Par le passé, M. Knight a été victime d'un accident de travail lors duquel il a endommagé sa main droite. Après l'accident, le plaignant a reçu des indemnités de remplacement de revenu de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail (la CSST) et un médecin a évalué son état. Il a conclu que le plaignant avait des limitations fonctionnelles permanentes.

Lorsque le plaignant a présenté sa candidature pour un poste à la STO, on lui a demandé de se soumertre à un examen médical. Lorsque le médecin a pris connaissance de la déficience du plaignant, il l'a informé que son embauche serait retastdée parce qu'il était nécessaire d'évaluer son dossier de la CSST avant qu'il puisse se prononcer sur son cas. Après l'évaluation, le médecin a conclu que le plaignant ne satisfaisait pas aux exigences du poste. La STO a ensuite avisé M. Knight qu'il ne serait pas embauché.

Après avoir examiné la preuve, le Tribunal a conclu que, bien que l'intimée eût examiné la possibilité de prendre des mesures d'accommodement pour le plaignant, elle avait conclu à tort que de telles mesures lui causeraient des contraintes excessives. Par exemple, elle n'a jamais examiné la possibilité d'offrir au plaignant un poste de chauffeut et, compte tenu des circonstances, elle a accordé trop d'importance aux répercussions que l'accommodement pourrait avoir sur le moral des employés et aux répercussions que l'accommodement pourrait avoir sur le moral des employés et aux les convention collective. De plus, la STO a fondé sa décision sur les conclusions au la convention collective. De plus, la STO a fondé sa décision sur les conclusions et qu' on lui avait fourni à son sujet un pronostic plus positif et plus récent que celui du médecin traitant de M. Knight, Pour ces morifs, le Tribunal a conclu que les allégations du plaignant était de donnet un poste à M. Knight, et de l'indemniser pour la perte de salaite.

## Cole c. Bell Canada, 2007 TCDP 7

À son retout de congé de maternité, M<sup>me</sup> Cole, une employée de Bell Canada (Bell), a demandé à son employeur de lui donner un horaire de travail qui lui permettrait de retourner à la maison à la même heure tous les jours pour allaiter son enfant. Celui-ci est né avec un grave problème de santé et les médecins avaient avisé Cole que, comme l'enfant devait être opéré au plus vite, elle devait l'allaitet le plus longremps possible afin de renforcer son système immunitaire.

La plaignante a soutenu qu'en rejetant sa demande d'horaire de travail modifié, Bell avait refusé de prendre des mesures d'accommodement et, par conséquent, avait agi de façon discriminatoire envers elle, en contravention avec l'article  $\nabla$  de la LCDP.

Le Tribunal a conclu que Bell Canada n'avait pas traité la demande de changement d'horaire de travail de  $M^{\rm mv}$  Cole pour qu'elle puisse allaitet son enfant, comme une demande présentée par une mère. Bell l'a plutôt traitée comme une question médicale et a demandé à  $M^{\rm me}$  Cole de présenter des notes et des rapports médicaux à l'appui de sa demandé à  $M^{\rm me}$  Cole de présenter des notes et des rapports médicaux à l'appui et a demandé à recevoir des mises à jour périodiques du médecin de  $M^{\rm me}$  Cole pour justifier la poursuire des mesures d'accommodement. En décourageant la demande de  $M^{\rm me}$  Cole, en tant que mère, d'obtenir un congé sans solde tous les jours pour allaiter son enfant, l'intimée a défavorisé la plaignante en cours d'emploi en raison n'avait en place aucune politique d'accommodement pour ses employés en matière d'allaitement maternel et qu'il n'avait pas été prouvé que permettre à  $M^{\rm me}$  Cole d'allaitement maternel et qu'il n'avait pas été prouvé que permettre à  $M^{\rm me}$  Cole de partir une heure plus tôt que prévu, tous les jours afin d'allaitet son enfant, caucuserait une contrainte excessive à Bell.

Le Tribunal a ordonné à Bell de prendre des mesures afin d'évirer que ce type de discrimination se répète à l'avenir, en érablissant des politiques au sujet des demandes d'accommodement d'employés de Bell en matière d'allairement maternel qui sont conformes aux motifs de la décision. M<sup>me</sup> Cole a obtenu une indemnité pour préjudice moral et une indemnité pour la conduire inconsidérée de Bell. Elle a aussi reçu une indemnité pour le salaire qu'elle a perdu lors de ses visites chez a médecin pour obtenir les notes et les rapports que Bell lui avait demandés.

Date de la décision :

Membre instructeur : A. Hadjis Emploi :

Bell Canada

**Fésultat :** Plainte fondée

## Date de la décision : 30/03/2007

Membre instructeur: Matthew D. Garfield

Emploi : La Banque canadienne impériale de commerce

**Résultat :** Plainte rejetée

## Durrer c. Banque canadienne impériale de commerce, 2007 TCDP 6

Après avoir travaillé pour la Banque canadienne impériale de commerce (CIBC) pendant plus de 28 ans, M. Durrer a été avisé que son poste serait éliminé et que la Banque metreait fin à son emploi en raison d'un plan de réduction et de restructuration qui touchait toute l'entreprise. La restructuration visait à éliminer 2 500 postes et, pat conséquent, on encourageait les employés à se trouver des emplois ailleurs qu'à la CIBC. Comme le poste de M. Durrer a été qualifié d'excédentaire et de superflu, le poste a été éliminé.

A l'époque, la CIBC offrair des pensions immédiates et complètes à ses employés qui avaient 55 ans ou plus, mais comme M. Durrer n'avait pas arteint cet âge, il n'y avait pas droit. Après avoir reçu l'avis de renvoi en octobre 1999, M. Durrer a réussi à se trouver trois postes temporaires au sein de la CIBC, ce qui a prolongé son emploi de 28 mois. Le plaignant souhaitait, en occupant des postes temporaires, rester employé jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge requis pour avoir droit à la pension. Cependant, à la fin de son troisième poste temporaire, et avant qu'il n'ait droit à la pension, la CIBC a mis fin à son emploi. M. Durrer a soutenu que la CIBC avait fait preuve de discrimination fondée sur l'âge.

Le Tribunal a conclu que la preuve n'étayait pas les allégations du plaignant selon lesquelles la CIBC avait éliminé son poste en raison de son âge. Le poste a été éliminé parce qu'il était excédentaire et superflu pour la nouvelle structure consolidée de la CIBC. De plus, la CIBC n'a pas fait obstacle aux tentatives de M. Durrer d'obtenit suffisamment de postes temporaires afin d'atteindre l'âge requis pour la pension; au moment où il a perdu son emploi, M. Durrer avait simplement été incapable de trouver un quatrième poste qui convenait à ses besoins et à ses qualifications. Cela n'était pas attribuable à son âge. La plainte a été rejetée.

## Sugimoto c. Banque Royale du Canada, 2007 TCDP 5

La plaignante a sourenu que l'intimée, la Banque Royale du Canada (BRC), dans son régime de pension, avait fait preuve de discrimination à son endroit en lui imposant un traitement défavorable en raison de son sexe, et ce, en contravention avec les articles 7, 10 et 21 de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP).

Le régime de pension de la BRC (le régime) prévoyair qu'un homme du même âge que la plaignante pouvait prendre sa retraite et profiter d'une pleine pension à l'âge de 56 ans, soit 70 mois plus tôt que la plaignante ne pouvait le faire. Il en était ainsi parce qu'avant le 1<sup>er</sup> mai 1974, les employés masculins de la BRC pouvaient contribuer au régime à partit de 21 ans, alors que les femmes devaient attendre d'avoit 24 ans. Le 1<sup>er</sup> mai 1974, l'âge requis pour adhéret au régime a été élevé à 30 ans pour tous les employés.

En 1980, la LCDP est devenue applicable aux régimes de pension.

En 1996, en vue de corriger les actes discriminatoires découlant du régime qui existait avant 1974, la BRC a lancé le rachat d'années de service basé sur le sexe (RASBS) qui permettait aux femmes touchées de racheter les trois années de service ouvrant droit à la pension qu'elles avaient perdues. Bien que le RASBS fût une mesure de redressement d'application restreinte, il visait la discrimination qui avait eu lieu avant l'entrée en vigueur de la LCDP et, par conséquent, on ne pouvait se fondet sur la LCDP pour en contester l'application restreinte.

En 2001, la BRC a mis en place la « réouverture de 2001 », qui permettait aux employés qui avaient décidé de ne pas adhérer au régime lancé le 1<sup>et</sup> mai 1974 de recouvrir les droits à pension auxquels ils avaient sursis. Entire autres, le programme permettait aux employés masculins qui avaient entire 21 et 24 ans en 1974 de recouvrir leurs prestations et, ainsi, de prendre leur retraite plus tôt. En prouvant que la « réouverture de 2001 » ne faisait une la plaignante a établi une preuve prima facte de discrimination fondée aut le sexe. Cependant, l'intimée a expliqué que la « réouverture de 2001 » ne faisait une distinction qu'entre les participaints au régime et les employés qui n'y participaient distinction qu'entre les participaints au régime et les employés qui n'y participaient distinction qu'entre les participaints au régime et les moment où elle a été mise la pratique discriminatoire en question était légale au moment où elle a été mise en place et elle a été abolie avant l'entrée en vigueur de la LCDP.

On ne peut pas imposer de responsabilité pour le programme, en apparence neutre, de « réouverture de 2001 » de l'intimée simplement parce que le programme comprenait indirectement une pratique discriminatoire qui avait existé avant l'entrée en vigueur de la législation sur l'égalité.

Le Tribunal a rejeté la plainte de Mme Sugimoto pour les motifs exposés ci dessus.

21/02/2007

Membre instructeur: J. Grant Sinclair

Emploi : La Banque Royale du Canada

**Résultat :** Plainte rejetée

#### Date de la décision : 02/02/2007

Membre instructeur: Michel Doucet

Emploi: Propagande haineuse

Plainte fondée

Résultat :

#### Warman c. Tremaine, 2007 TCDP 2

Le plaignant, M. Warman, a soutenu que M. Tremaine avait fait preuve de discrimination fondée sur la religion, l'origine nationale ou ethnique, la race ou la couleur, envers des personnes ou un groupe de personnes en faisant de la propagande haineuse répérée sur Internet, en contravention avec l'article 13 de la LCDP.

Le plaignant surveillait les activités de ce qu'il appelle les [TRADUCTION] « adeptes de la suprématie blanche » et les [TRADUCTION] « groupes néo-nazis ». Alors qu'il surveillait un site Web, le plaignant a remarqué des messages d'un individu qu'il a par la suite identifié comme étant l'intimé. Devant le Tribunal, l'intimé a reconnu être l'auteut des messages incriminés. Le plaignant a soutenu que ces messages renfermaient des remarques discriminatoires envers les Moirs, les Juifs, les Autochtones, les autres non-Blancs et les homosexuels.

Pour établit que les messages de l'intimé contrevenaient à l'article 13 de la LCDP, le plaignant devait présenter une preuve en trois points. Il devait prouver premièrement que les messages avaient été communiqués de façon répérée, deuxièmement etablis avaient été communiqués en recourant aux services d'une entreprise de réfécommunication relevant de la compétence du Parlement et troisièmement que les messages étaient susceptibles d'exposet à la haine ou au mépris des personnes appartenant à un groupe identifiable sur la base d'un motif de distinction illicite.

En l'espèce, le Tribunal a noté que l'Internet est conçu de façon telle qu'il facilite la diffusion de masse d'un message de façon répérée. Par conséquent, il a conclu que les messages de l'intimé avaient été lus de façon répérée. De plus, le Tribunal a conclu que l'Internet était un mode de télécommunication relevant de la compétence du Parlement. Finalement, il a été établi que le ton et le contenu des messages de l'intimé étaient de nature agressive et violente (les messages déshumanisaient totalement les groupes visés) et qu'ils exposaient des personnes à la haine et au mépris pour des motifs de distinction illicite, en contravention avec l'article 13. Pour les motifs qui précèdent, il a été conclu que la plainte était fondée. Le Tribunal a interdit à l'intimé de communiquer des messages de nature semblable à celle des messages contestés. De plus, l'intimé a aussi été condamné à payer une sanction pécuniaire.

## Causes

## Décisions rendues par le Tribunal

## Culic c. La Société canadienne des postes, 2007 TCDP 1

La plaignante souffrait d'une invalidité partielle permanente au cou et aux épaules qui l'empêchait de travailler plus de six heures par jour. Après avoir muté la plaignante à un nouveau poste, l'intimée a émis certains doutes relativement aux renseignements médicaux foutnis par le médecin de la plaignante; elle lui a alors ordonné de subit un examen médical indépendant (EMI) dans une autre ville. Le Tribunal a conclu que l'EMI imposé constituait une exigence professionnelle justifiée. L'intimée était tenue de protéget la santé de la plaignante au travail. Elle avait épuisé tous les autres moyens possibles de s'acquitter de cette obligation.

Cependant, le Tribunal a également conclu que l'intimée avait traité la plaignante défavorablement en la menaçant de manière injustifiée de prendre des mesures disciplinaires et de la renvoyer pour ne pas avoir fourni certains renseignements au sa déficience. En outre, l'intimée a interrogé la plaignante avec trop d'insistance est devenue enceinte. Quand elle a fait part de son désir de retourner au travail, l'intimée l'a obligée à subir deux EMI dans une autre ville pour qu'elle puisse reprendre du service : un EMI auprès d'un psychiatre et un autre auprès d'un reprendre du service : un EMI auprès d'un psychiatre et un autre auprès d'un spécialiste en médecine du travail.

Le Tribunal a conclu que le premier n'était pas raisonnablement nécessaire, mais que le second l'était. De plus, il a conclu que le fait d'obliger la plaignante à se rendre dans une autre ville pour subir les EMI et de lui interdire de reprendre du service jusqu'à ce qu'elle les ait subis n'était pas compatible avec l'obligation de prendre des contrainte excessive. Finalement, le Tribunal a conclu que l'intimée avait commis un acte discriminatoire envers la plaignante, par' précaution en raison de sa grossesse, a refusé de se rendre dans la ville où elle devait subir l'EMI. Le Tribunal a rendu des a refusé de se rendre dans la ville où elle devait subir l'EMI. Le Tribunal a rendu des otdonnances indemnisant la plaignante de sa perre de salaire et ordonnant qu'elle reprenne du service actif.

Membre instructeur : K. Jensen

Emploi : Société canadienne des postes

**Résultat :** Plainte fondée

Commission canadienne des droits de la personne. Le guide a été mis à jour en 2004 afin d'expliquer la procédure de médiation adoptée par le Tribunal. En 2006, le Tribunal a réalisé et publié une nouvelle édition du guide, qui fait état de son nouveau processus de gestion des cas introduit en 2005.

Les guides « Comment s'y retrouver ? » et « Procédure de médiation » sont disponibles sur le site Web du Tribunal à http://www.chrt-tcdp.gc.ca/pdf/Procedures%20Bil %20Jan27-06.pdf.

Le Tribunal a reçu très peu de plaintes concernant ses services, mais certaines personnes craignent de ne pouvoir obtenit des renseignements complets sur ses décisions précédentes. Le site Web du Tribunal a été remodelé en 2003 pour mieux respecter les directives de l'initiative Gouvernement en direct portant sur la « normalisation » des sites Internet. Un moteur de recherche plus puissant, un système de classification des décisions en la publication en ligne des décisions sur le fond et des décisions sur requête en fonction de leut date de diffusion (voir http://www.chrt-redp.gc.ca/tribunalrules\_e.asp) ont amélioré l'accès aux décisions sur le fond et aux décisions sur lequête. En 2005, le Tribunal a entrepris un autre examen de la disponibilité de l'information sur ses décisions sur son site weight de l'accès aux décisions sur son site aire disponibilité de l'information sur ses décisions sur son site weight de l'accès aux decisions sur son site de disponibilité de l'accès aux decisions sur ses décisions sur son site l'accès de l'accès aux decisions sur son site de disponibilité de l'information sur ses décisions sur son site l'accès aux decisions sur ses décisions sur son site l'accès aux decisions sur son site sur l'accès aux decisions sur ses décisions sur son site l'accès aux de l'informations à apporter su service.

Au début de 2007, le Tribunal a aussi remplacé la copie papier de ses décisions par un système de notification et d'accès sur Internet. De plus, le Tribunal a remplacé la remacription écrite par l'urilisation de l'enregistrement numérique de la voix lors des audiences. Ces avancées rechnologiques ont épargné du temps et économiseront du papiet, en plus d'offrit aux clients du Tribunal et au public canadien un accès plus efficace aux renseignements.

nombre d'échéances non respectées, de demandes d'ajournement et de désaccords entre les parties sur les questions à trancher. Le processus de gestion des cas introduit en 2005 a apporté un certain soulagement. En dirigeant des réléconférences sur les cas avec les parties à des moments stratégiques à l'étape préliminaire à l'audience, le Tribunal guide les parties vers l'adoption d'une démarche plus prévisible, rationnelle et équitable dans la conduite du dossier. Par la suite, le Tribunal est plus en mesure de tenit une audience efficace et efficiente sur le fond.

délai indu. à rendre les décisions sur le fond le plus tôt possible et sans le calendrier des audiences. Le Tribunal, quant à lui, s'engage avocats et aux parties de respecter leurs engagements envers afin d'être efficace, la directive du Tribunal demande aux et d'exposition des actes de discrimination doit être expéditif En fonction du principe selon lequel le processus d'instruction (voir http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules\_f.asp). approche en publiant sa première directive sur la procédure plus rigoureusement. En 2007, le Tribunal a renforcé cette gestion des cas aide les parties à respecter leurs engagements démarche plus interventionniste du Tribunal en matière de cause à l'audience, voire entraîner de sérieux retards. La gravement entraver la capacité des parties à présenter leur non résolues à l'étape préliminaire à l'audience peuvent nombreux avantages aux parties; les questions de procédure proactive en matière de gestion des cas continuera d'offrir de afin d'éviter toute coercition, il considère que son approche prendre au moment d'imposer des contraintes aux parties Bien que le Tribunal demeure conscient des précautions à

## Tenir les parties et le public informés

En 2002, le Tribunal a publié un guide intitulé « Comment s'y retrouver? », qui explique en termes simples toute la procédure d'instruction. Cette publication a été suivie en 2004 par la publication d'autres documents précisant le rôle du Tribunal et son mode de fonctionnement et expliquant les différences entre le rôle du Tribunal et celui de la

Le tableau 3 présente un complément d'information concernant le nombre moyen de jours requis pour clore un dossier, de 1997 à 2007.

## Fermeture de dossiers

Comme nous l'avons mentionné précédemment, aucun des dossiers renvoyés au Tribunal avant 2004 ne demeure en instance. Seulement cinq des dossiers (3 p. 100) de 2004 restent en instance et 89 p. 100 des plaintes renvoyées en 2005 ont été closes, il ne reste donc que 11 dossiers en instance. À ce jour, le Tribunal a mené à terme 81 p. 100 des affaires qui lui ont été renvoyées en 2006, ce qui laisse 13 dossiers qui lui ont été renvoyées en 2006, ce qui laisse a été saisi en 2007 fussent encore en instance, de nombreux a été saisi en 2007 fussent encore en instance, de nombreux dossiers sont résolus ou seront bientôt à l'étape de l'audience.

## Gestion des instances

En 2007, le climat des audiences tenues devant le Tribunal est un climat de plus en plus contentieux et la procédure d'audience a été souvent interrompue par des requêtes et des objections. En dépit des procédures de divulgation préliminaire à l'audience pour assurer une audition équitable et ordonnée, ces procédures n'ont pas résolu le problème du et ordonnée, ces procédures n'ont pas résolu le problème du

## Règlements et médiations par le Tribunal

Sur le nombre de dossiers ouverts en 2003 et en 2004 qui ont donné lieu à une médiation, un règlement est intervenu dans environ 64 p. 100 des cas. En 2005 et 2006, le taux de succès de la médiation du Tribunal s'élevait à 87 p. 100 (39 cas sur 33) et à 88 p. 100 (37 cas sur 42) respectivement. À la fin de 2007, 69 p. 100 des dossiers renvoyés à la médiation étaient parvenus à un règlement, mais plusieurs médiation étaient parvenus à un règlement, mais plusieurs préliminaire de l'instruction; et le taux de règlement des dossiers ouverts an 2007 devrait donc augmentet.

Bien que l'expérience des membres du Tribunal contribue considérablement au succès du processus de médiation du Tribunal, les questions qui se posent lors des discussions de médiation gagnent en complexité à mesure que la législation sur les droits de la personne évolue. En outre, certains types de plaintes, comme celles alléguant la transmission de la propagande haineuse ou une disparité salatiale entre les nommes et les femmes pour un travail d'égale valeur ont un contenu particulièrement contentieux et complexe, et ne se prêtent guère à un compromis. Le Tribunal a éré saisi de 21 dossiers de ce gente en 2005 et en 2006, et de huit dossiers de plus en 2007.

## TABLEAU 3 Temps requis pour traiter les dossiers

Temps de traitement moyen pour clore le dossier	727	272	272	544	208	736	208	195	227	136
son	103	128	<b>t</b> 91	<b>78</b>	68	1/8	121	161	736	_
Jusqu'au premier jour d'audience	780	22	213	263	891	232	672	302	340	9/2
usqu'au règlement du dossier	StZ	737	730	202	120	112	961	98	182	131
noiteibèm el é'upeul	and a		e despla	-	E mann	124	120	100	101	111
Depuis la date de renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne										
	8661	6661	7000	1002	7007	2003	7007	2002	9007	*2007

décisions rendues au cours de l'année ont respecté cet objectif. Bien que cette moyenne se soit légèrement améliorée en 2007, alors qu'il a fallu en moyenne 166 jours pour rendre ses décisions après l'audience, seulement trois (14 p. 100) des 20 décisions rendues au cours de l'année ont respecté l'objectif de quatte mois.

Malgré le déclin des renvois en 2006 (voir le tableau I), l'augmentation de 200 p. 100 du nombre de plaintes renvoyées devant le Tribunal en 2003 et 2004 a continué de peser lourd sur sa charge de travail. Les membres ont rendu 20 décisions sur le fond en 2007. Il s'agir du deuxième volume le plus élevé de décisions rendues par des membres en une seule année depuis 1993, lorsque 25 décisions avaient été rendues.

Par ailleurs, la complexité croissante des causes, les arguments vigoureux déployés pour défendre les intérêts à l'étape de l'instruction et le temps consacré par les membres du Tribunal pour résoudre les questions avant l'audience ont également augmenté de façon non négligeable la charge de travail de l'organisme. Méanmoins, le Tribunal demeure déterminé à déterminer avec plus de précision les questions qui doivent rapidement possible; il est convaince nes descras le plus à déterminer avec plus de précision les questions qui doivent continuer d'apporter d'importantes améliorations à la continuer d'apporter d'importantes améliorations à la procédure en réduisant le nombre de questions à trancher procédure en réduisant le nombre de questions à trancher de la diagrafie de la faction au le procédure en réduisant le nombre de questions à trancher procédure en réduisant le nombre de questions à trancher de la diagrafie de la faction au le procédure en réduisant le nombre de questions à trancher de la diagrafie de la faction de

Compre tenu de ce qui précède et de l'objectif de six mois généralement reconnu dans le domaine juridique, le Tribunal a donc assoupli son objectif légèrement pour que des décisions soient rendues au plus rard quarre mois après la décisions soient rendues au plus rard quarre mois après la que 90 p. 100 comme il était prévu auparavant. Le Tribunal a aussi renforcé son engagement envers le règlement diligent des plaintes de discrimination en publiant, en 2007, une directive sur la procédure à l'intention des parties et des directive sur la procédure à l'intention des parties et des attentes en matière de respect du calendriet des audiences et l'engagement des membres du Tribunal à atteindre l'objectif l'engagement des membres du Tribunal à atteindre l'objectif au uijet du règlement diligent des dossiers. http://www.chrtr.tedp.gc.ca/about/tribunaltules\_f.asp

L'augmentation du temps requis pour acheminer un dossier à une adécision s'explique par les efforts accrus déployés par le Tribunal à l'étape préliminaire. La procédure du Tribunal doit être équitable et efficiente sans routefois compromettre le processus qui se doit d'être équitable. Les conférences de gestion des cas avec les parties prennent beaucoup de temps. Par ailleurs, il faut des heures de travail pour rendre une décision dûment motivée, en particulier dans un contexte où les plaintes deviennent de durée de traitement des dossiers. À mesure que le processus durée de traitement des dossiers. À mesure que le processus durée de traitement des dossiers. À mesure que le processus jurisprudence des droits de la personne évolue, le Tribunal jurisprudence des droits de la personne évolue, le Tribunal continuera ses efforts pour ressertet le délai de clôture des continuers ses efforts pour ressertet le délai de clôture des continuers ses efforts pour ressertet le délai de clôture des continuers ses efforts pour ressertet le délai de clôture des continuers ses efforts pour ressertet le délai de clôture des continuers ses efforts pour ressertet le délai de clôture des

L'étape préliminaire à l'audience est devenue de plus en plus contentieuse. En 2007, le Tribunal est néanmoins parvenu à respecter les dates d'audience, qui sont de la plus haute importance pour les parties. Le modèle de gestion des cas du Tribunal a contribué au maintien de l'efficacité et de l'efficience du processus de décision. Méanmoins, la renvoi des affaires ont augmenté de façon importante depuis renvoi des plaintes ont augmenté de façon importante depuis objectif de 80 p. 100 pour les dossiers menés à terme dans objectif de suivant la date de renvoi et de le ramener son 70 p. 100, qui est un objectif plus réaliste et réalisable.

#### Rendre des décisions en temps opportun

Depuis 1998, le Tribunal a essayé de réduire le temps requis pour rendre une décision une fois l'audience terminée, en le réduisant au plus tard à quatre mois après le dernier jour d'audience, dans au moins 90 p. 100 des cas. Atteindre cet objectif a été un défi continu pour le Tribunal en 2007.

En 2003, il fallair au Tribunal en moyenne 84 jours pour rendre une décision à parrir du dernier jour d'audience. En 2004, il lui fallair 121 jours. En 2005, les parries ont attendu plus longremps encore les décisions du Tribunal les décisions ont été rendues dans le délai de quatre mois. En 2006, il lui a fallu en moyenne 199 jours pour rendre ses décisions, et seulement quatre (30 p. 100) des treixe ses décisions, et seulement quatre (30 p. 100) des treixe

À mesure que le processus de gestion des cas du Tribunal gagne en efficacité et que la jurisprudence des droits de la personne évolue, le Tribunal continuera ses efforts pour resserrer le délai de clôture des dossiers exigeant une audience et une décision.

des dossiers ouverts en 2007 étaient encore insuffisantes. préparation du présent rapport, les données sur la fermeture dossiers dépassaient l'objectif d'un an. À la date de la mais en 2006, il est remonté à 495 jours et la plupart des 486 jours; en 2005, il fut ramené de nouveau à 427 jours, devant la Cour fédérale. En 2004, le temps moyen atteignait attribuables à des requêtes des parties ou à une instance l'objectif d'un an en 2003, les délais étaient principalement en un an. Sur le nombre de dossiers n'ayant pas respecté plus de la moitié des dossiers n'avaient pu être menés à terme an. En 2003, le temps moyen avait grimpé à 425 jours et à 272 jours, et aucun dossier n'était demeuré actif plus d'un durée moyenne de traitement des dossiers avait été ramenée demeurés en instance pendant plus d'un an. En 2002, la au fil des ans. Il était de 384 jours en 2001, six dossiers étant le temps moyen de traitement de ce genre de dossiers a varié audience complète et une décision prennent plus de temps: de tenir une audience. l'outefois, ceux qui exigent une La plupart des dossiers sont réglés sans qu'il soit nécessaire

Depuis 2002, le temps requis pour mener un dossier à l'audience, à partir du moment où le Tribunal en est saisi, n'à cessé d'augmenter. En 2002, le nombre moyen de jours entre le renvoi d'une cause et le premier jour d'audience était de 169. L'année suivante, le délai s'était accru pour atteindre jours et, en 2004, il atteignait 279 jours. Il a fallu 305 dours en moyenne en 2005, et 340 en 2006, pour que les dossiers ouverts parviennent à l'audience. En 2007, le temps moyen écoulé entre le renvoi et le début de l'audience a été ramené à 276 jours, mais de nombreux dossiers ouverts en 2007 sont encore en instance.

la charge de travail la plus lourde de route l'histoire du Tribunal (si l'on exclut les plaintes au sujet de l'équiré salatiale qui demeurent en instance pendant plus d'un an). Le nombre de téléconférences de gestion des cas a diminué à 158 en 2007 (voir tableau 2). L'organisme s'attend à une diminution semblable du nombre de journées d'audience en 2008.

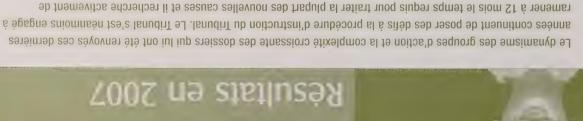
A la fin de 2007, 98 dossiers demeuraient actifs, comparativement à 147 en 2005 et à 100 en 2006. Même si ce chiffre est encore relativement élevé comparativement à d'autres années, il reflète la complexité croissante des causes et l'augmentation, depuis 2003, du volume de plaintes dont il a été saisi.

## Offrir un processus d'audience en temps opportun

En 1998, le Tribunal s'est engagé à ramener à 12 mois, dans au moins 80 p. 100 des cas, le délai nécessaire pour clore un dossier, à partir de la date où il est saisi de l'affaire. Les dossiers clos englobent toutes les causes ayant abouti à un règlement, soit par la médiation ou autrement, les plaintes abandonnées ou entendues et celles tranchées par un membre instructeur.

jusqu en 2004 sont maintenant closes. en 2005. Toutes les instances dont le Tribunal a été saisi été renvoyées en 2006, et 89 p. 100 des affaires renvoyées le Tribunal a mené à terme 77 p. 100 des affaires qui lui ont nombre moyen de jours était de 208 jours. A la fin de 2007, les clore était de 236 jours et pour ceux ouverts en 2002, le les dossiers ouverts en 2003, le nombre moyen de jours pour (3 p. 100) renvoyés en 2004 étaient encore ouverts. Pour traités en moins de 12 mois, et seulement cinq dossiers environ 77 p. 100 des dossiers renvoyés au Tribunal ont été en moins de 12 mois à partir de la date du renvoi. En 2004, les termer s'établissait à 195, avec 81 p. 100 des dossiers clos termés en 12 mois. En 2005, le nombre moyen de jours pour clôture était de 227 jours; 75 p. 100 de ces dossiers ont été qui a trait aux dossiers ouverts en 2006, le temps moyen de lorsqu'elles sont comparées aux données historiques. En ce été fermés. Ces statistiques sont encourageantes surtout en 2007, 21 p. 100 des dossiers qui lui ont été renvoyés ont fermer les dossiers est de 137 jours à la fin de l'année et, l'atteinte de cet objectif. Le nombre moyen de jours pour Des progrès significatifs ont été réalisés en ce qui concerne

# Résultats en 2007



décisions respectivement. Ce nombre a chuté à 35 en 2007. En 2005 et en 2006, ce nombre est passé à 37 et à 44 2004, le Tribunal a rendu 24 décisions officielles sur requêre. conséquence, le nombre de décisions sur requête a chuté : en de rationaliser la présentation de leur cause à l'audience. En et à les résoudre avant l'audience, et les guide dans la façon mettre en évidence leurs différends en matière de divulgation De plus, le processus de gestion des cas aide les parties à qui définissent clairement les attentes relatives à la divulgation. moyens. C'est ainsi qu'il a élaboré des règles de procédure de réduire l'incidence de ces perturbations par différents procédurale et d'objections préliminaires. Le Tribunal s'efforce La procédure d'audience est ponctuée de requêtes de nature Les audiences d'aujourd'hui sont beaucoup plus contentieuses.

parties. Il y a eu ensuite 335 jours d'audience en 2007, soit préliminaires et les questions de procédure soulevées par les en 2006, 229 téléconférences afin de régler les questions En ce qui concerne la gestion des cas, le Tribunal a dirigé,

## Questions relatives à la charge de travail

(voir tableau 1). que les 99 reçues en 2005 et plus que les 70 reçues en 2006 En 2007, le Tribunal a reçu 82 nouvelles causes, soit moins en 2007 a continué de grever les ressources du Tribunal. depuis les records de 2003 et 2004, la charge de travail Bien que le nombre de renvois de plaintes ait diminué

nouvelles méthodes pour améliorer davantage son efficacité.

les questions étaient tranchées au cours de l'audience. brève (et durait souvent moins d'une semaine) et toutes préliminaires à l'audience. L'instruction elle-même était commençait rapidement après un minimum de procédures comité était nommé pour entendre la plainte et l'instruction défense des intérêts était très différent. A cette époque, un Tribunal. Lorsque le Tribunal a été créé en 1979, le style de le nombre élevé de causes met une pression énorme sur le Etant donné la réalité de la procédure civile aujourd'hui,

## TABLEAU 2 Journées d'audience, 2003-2007

Xuefo <sup>T</sup>	539	567	188	183	689
Conférences de gestion des cas	O/S	O/S	162	525	158
noitsibèm eb seènruol	97	<b>LS</b>	05	65	91
anaibus's esénruol	193	242	691	561	332
	2003	7007	2002	9007	2007

plusieurs années devant le Tribunal. Un système de gestion des télécontérences de gestion des cas avec les parties a ete mis en Nota : Les journées d'audience ne comprennent pas les causes en matière d'équité salantale qui sont demeurées en instance pendant

Le président du Tribunal a fait office de vice-président jusqu'en 2004 et son actuel vice-président était aupatavant un membre à plein temps. Cette continuité a aidé considérablement le Tribunal à faire face à sa charge de travail élevée et à rendre des décisions cohérentes en matière de droits de la personne.

#### **Composition du Tribunal**

En 2007, le Tribunal comprenait un président, un vice-président, un membre à plein temps et sept membres à temps partiel représentant diverses régions géographiques du Canada (voir l'annexe 3). Deux membres à temps partiel ont été ajoutés vers la fin de l'année.

#### TABLEAU 1 Nouveaux dossiers ouverts, 1997–2007

xusioT	23	22	37	ÞΔ	<b>78</b>	22	130	LDL	66	04	28	820
xusnudirī e l'équité en iolqmə'b əráitsm	0	0	0	Þ	t	0	0	7	0	0	0	OL
xubnuhir et membres eructeurs (droits de la personne)	23	77	<b>Z</b> E	04	83	SS	130	139	66	04	78	018
	Z661	8661	666l	2000	2001	2002	2003	2004	2002	9007	2002	xuatoT

Nota : Conformément aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne, le nombre de dossiers ouverts par le Tribunal est déterminé par le nombre de plaintes dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne.

## Bilan de l'année



Perfectionnement du processus : Un système de gestion des cas et des outils technologiques modernes aident le Tribunal à améliorer son processus d'instruction.

parties de se concentrer sur les questions qu'il leur faut régler pour étayer ou réfuter la plainte. À ce stade sont également réglées les questions préliminaires qui pourraient autrement créer des retards à l'audience ou entraîner des digressions.

Un processus de gestion des cas efficient et une technologie de pointe ont permis au Tribunal d'éviter des retards dans le traitement des causes.

La mise en application de nouvelles technologies a sussi rehaussé l'efficacité du processus d'instruction du Tribunal. Le nouveau logiciel pour auromatiser l'enregistrement des pièces et l'extraction de données dont s'est doté le Tribunal en 2005 s'est révélé extrêmement utile, non seulement pour retrouver l'information, mais pour améliorer la sécutiré et l'information. Cette technologie permet aux numérique de la voix. Cette technologie permet aux membres du Tribunal et aux parties l'accès plus rapide aux délibérations du Tribunal, sans avoir à engager de frais importants et à attendre une copie papier de la transcription.

Le Tribunal poursuit ses efforts afin d'utiliser de nouvelles rechnologies visant à améliorer son fonctionnement et réduire les frais d'exploitation.

La mission du Tribunal consiste à s'assurer que les Canadiennes et les Canadiens bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne dont il est saisi. Pour ce faire, le Tribunal doit rendre des décisions sur les questions qui conchent les droits de la personne qui sont éclairées, en temps opportun et conformes au droit. Malgré des efforts continus pour répondre à ces objectifs (comme mentionné dans les rapports annuels de 2005 et de 2006), le Tribunal a vu sa charge de travail atteindre des sommets inégalés a vu sa charge de travail atteindre des sommets inégalés qui résultent entre autres d'instructions de plus en plus complexes et de l'augmentation du nombre de parties qui paraissent devant lui sans être représentées par un avocat.

La complexité des causes entendues en 2005 et en 2006 ainsi que l'absence d'avocats pour représenter les plaignants lors de l'instruction ont continué de compliquer la tâche du Tribunal en 2007. Cependant, malgré sa taille et des ressoutces limitées, le Tribunal a réussi à n'accuser aucun retard grâce à sa capacité à engager les parties dans le processus de gestion des cas mis en œuvre en 2005.

Ce processus vise à aider les parties à se préparer pour l'audience. À des étapes clés rout au long de la procédure préliminaire à l'audience, un membre du Tribunal dirige ce qu'elles ont à faire et fixer des échéances pour qu'elles s'acquirtent de ces obligations. L'intervention précoce d'un membre du Tribunal d'expérience permet également aux membre du Tribunal d'expérience permet également aux

## Table des matières

75	Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal
	Annexe 4 : Greffe du Tribunal
15	leandist up offers. A evenua
38	Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne
98	Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience
SE	Isnudirī ub əmmsıginsgr0 : f əxənnA
78	Gestion publique
35	Le point sur d'autres aspects du Tribunal
72	Décisions rendues par le Tribunal  Contrôle des décisions du Tribunal par la Cour d'appel fédérale  Décisions sur requêre, objections et questions préliminaires  Contrôle des décisions du Tribunal par la Cour suprême du Canada  Le point sur l'équité salariale  Le point sur l'équité salariale  Léquité en matière d'emploi
8	Causes
9	Questions relatives à la charge de travail Offrir un processus d'audience en temps opportun Rendre des décisions en temps opportun Règlements et médiations par le Tribunal Fermeture de dossiers Gestion des cas Tenir les parties et le public informés
3	Résultats en 2007
<u>1</u>	Perfectionnement du processus  Composition du Tribunal
1	Bilan de l'année
1	Message un president



© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

13BN 978-0-662-05513-6

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2007

## Message du président

J'ai le plaisir de présenter ce rapport annuel du Tribunal canadien des droits de la personne et je suis fier de partager avec vous le travail que le Tribunal a accompli au cours de la dernière année.

En 2004, le Tribunal a traité un nombre record de 139 plaintes. Le nombre est ensuire retombé à 70 plaintes renvoyées au Tribunal en 2006 et s'est stabilisé à 82 cette année. Malgré tout, la complexité des causes entendues par le Tribunal et le nombre de plaignants qui se présente devant le Tribunal sans l'assistance d'un avocat continuent de poser des problèmes pour le processus d'instruction.

Pendant la période de 2003 à 2005, le Tribunal était surchargé. Par conséquent, le Tribunal a ramené la médiation à titre de mode de règlement extrajudiciaire des différends et a aussi mis en place, en 2005, un système de gestion des cas afin d'aider les parties à se préparet pour les audiences. Ces mesures visant à réduire la pression sur le Tribunal à garantit que les instructions au très utiles. Les préparet pour les audiences sont de plus en plus efficaces et ont aidé le Tribunal à garantit que les instructions au sujet des plaintes soient effectuées sans formalisme et de façon expéditive, comme le prescrit la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cependant, nous reconnaissons que des améliorations au processus doivent être apportées.

Dans le domaine des droits de la personne, il n'y a pas de solution universelle. Par exemple, certaines plaintes sont soulevées dans des bureaucraties rigoureusement organisées, comme de grandes entreprises ou des ministères du gouvernement tédéral. D'autres proviennent de cultures différentes dont la structure est généralement beaucoup moins rigoureuse. Nous reconnaissons que le modèle pro forma du Tribunal pour la gestion des cas doit être ajusté en fonction de ces diverses circonstances et nous avons commencé à adapter le processus d'instruction en conséquence.

Le Tribunal a aussi continué à profiter de la technologie afin d'aider à augmenter l'efficience du processus d'instruction. En 2007, nous avons mis en place un système numérique de l'enregistrement de la voix qui a mis fin à la pratique longue et coûteuse de la production de transcriptions des audiences. Nous avons aussi instauré un système de dépôt électronique pour tous les dossiers de plaintes.

Du côté de la gestion de la fonction publique, le Tribunal a adopté un plan d'action qui vise les plus hauts niveaux possible de reddition de compres, de rendement et de renouvellement de la fonction publique. Nous avons renforcé l'ensemble de nos politiques organisationnelles et le Cadre de gestion du risque du Tribunal.

Afin de contrer les limites au sujet de la capacité causées par la petite taille de notre organisation, nous nous sommes associés à des organismes centraux et d'autres ministères et organismes de même taille pour élaborer des solutions de partage afin de faire face aux défis en matière de gestion publique qui touchent l'ensemble des entreprises. Le Tribunal est ainsi mieux adapté au contexte de la gestion publique moderne. Innovateur et plus flexible, il peut maintenant fonctionner de façon plus efficace dans l'accomplissement de son mandat prévu par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

June beur

J. Grant Sinclair



#### LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui s'applique à tous privés de compétence fédérale comptant plus de 100 emprivés de compétence fédérale comptant plus de 100 employés. Ce sont les membres du Tribunal canadien des droits de la personne qui siègent aux Tribunaux de l'équité en matière d'emploi, constitués au besoin.

Canada dans son ensemble - sont trop importants pour Les droits de la personne - tant ceux des individus que du procédure. Le Tribunal doit donc trouver un juste équilibre. sont inacceptables, tout comme l'accélération indue de la dans sa façon de procéder. Les délais déraisonnables efficace sans être pour autant expéditif de droits de la personne. Il doit agir de manière équitable et gramme. Enfin, il ne peut pas prendre parti sur les questions Commission ni tenter d'influencer ou de modifier leur propas exercer de pressions sur le gouvernement fédéral ou la droits de la personne. Il rend des décisions, mais ne peut qui lui sont renvoyées par la Commission canadienne des et du droit actuel. Le Tribunal ne peut qu'instruire les causes discrimination sur la base des faits propres à chaque affaire Il a pour seul objet d'entendre et de juger les plaintes pour Le TCDP n'a pas pour vocation d'élaborer des politiques.

ne pas faire l'objet d'une procédure équitable et accessible.

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes de discrimination renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne. Le Tribunal détermine sur les fairs allégués contreviennent le Tribunal détermine sur les droits de la personne (LCDP). Le TCDP est investi par la Loi du mandat d'appliquer la LODP selon les preuves présentées et la jurisprudence.

équivalentes dans un même établissement. entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions sur le sexe comprennent les allégations de disparité salatiale sonne graciée. Les plaintes pour discrimination fondée de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de perla religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation tondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, propagande haineuse. La LCDP interdit la discrimination de la communication par téléphone pour transmettre de la la disposition du grand public, mais aussi sur l'utilisation ices, d'installations ou de locaux généralement mis à en matière d'emploi ou dans la fourniture de biens, de serv-Les plaintes entendues portent sur la discrimination itime et de transport interprovincial par camion. de télédiffusion, ainsi qu'aux compagnies de transport marcompagnies aériennes, les organismes de télécommunication et ganismes fédéraux, les sociétés d'Etat, les banques à charte, les de compérence fédérale, notamment les ministères et les orl'égalité des chances. Elle s'applique à toutes les entreprises les Canadiens contre la discrimination et de promouvoir La LCDP a pour objet de protéger les Canadiennes et





Faire en sorte que les Canadiennes
et les Canadiens bénéficient d'un accès équitable
aux possibilités qui existent au sein de la société grâce
au traitement juste et équitable des causes relatives
aux droits de la personne renvoyées devant
le Tribunal canadien des droits de la personne.

CA1 HRT - A56

CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL



# ANNUAL 2008



Ensuring equal access to the opportunities of Canadian society through efficient, fair and equitable adjudication

160 Elgin Street, 11th floor, Ottawa, Ontario K1A 1J4 Tel: 613-995-1707 | Fax: 613-995-3484 | TTY: 613-947-1070 | E-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca





<sup>©</sup> Minister of Public Works and Government Services

Cat. no. HR61-2008 ISBN 978-0-662-06489-3

Canadian Human Rights Tribunal/Annual Report 2008

### **Message from the Chairperson**

The human rights landscape in Canada has changed considerably since the *Canadian Human Rights Act* first came into effect in 1978. The 1998 amendments to the *Act* severed long-standing institutional ties between the Tribunal and the Canadian Human Rights Commission, launching the Tribunal on a path to greater independence and impartiality.

Because the experience of discrimination goes to the very core of who we are, every decision that refines the interpretation of the *Canadian Human Rights Act*—that clarifies what, exactly, discrimination is or isn't—brings us a little closer to the Act's ideals of social justice and inclusiveness. Over the past three decades, Tribunal decisions have provided definitive illustrations of what constitutes sexual harassment, helped diversify the federally regulated workplace, guided employers in accommodating people with disabilities, and fostered awareness in society as a whole of the systemic and often unintentional nature of discrimination and the desirability of proactive, results-based solutions. In ordering remedies, the Tribunal has sought to create a climate in which negative practices and negative attitudes can be challenged and discouraged.

It is easier to look back and recognize outdated norms such as sexual stereotyping than it is to spot the discrimination inherent in contemporary norms. In 2006, the Tribunal recognized the discriminatory impact of the screening criterion of "overqualified" on visible minority immigrants. In a society that does not accept the foreign credentials of many visible minority immigrants, highly qualified newcomers to Canada are often forced to seek employment in less skilled jobs; such applicants are disproportionately overqualified.

Over the next few years the Tribunal expects to see an increase in age discrimination cases as mandatory retirement comes under attack by a wave of still capable baby boomers. Also, the repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act* will change how First Nation governments and public authorities, who were previously somewhat shielded from

the Act's scrutiny, reflect Canadian human rights norms in their employment and service delivery policies and practices. But there is a three-year grace period before the new liability regime comes into force. The current legislation maintains the *status quo* during the three-year interim.

Another development to watch is the recent constitutional challenge to section 13 of the *Canadian Human Rights Act*, which prohibits telecommunications or Internet messages that are likely to promote hatred or contempt of individuals based on prohibited grounds of discrimination. This provision has been a focus of concern of civil libertarians and others who assert that in all cases, freedom of expression should prevail over freedom from group defamation.

Of course, not every human rights complaint generates new case law. The Tribunal's reinstatement in 2003 of its mediation process has meant that many complaints are resolved without need for a formal hearing. More than 40 percent of cases referred to the Tribunal proceed first to mediation, and 70 percent of these reach a mediated settlement. Many such settlements include clauses committing respondents to create or revise institutional policies on discrimination. Mediation also affords the parties the opportunity to share a common understanding and to move on with their lives.

Jincleen 1

J. Grant Sinclair
Chairperson





### Who We Are and What We Do

The Canadian Human Rights Tribunal (CHRT) is a quasi-judicial body mandated by statute to inquire into complaints of discrimination referred to it by the Canadian Human Rights Commission. The Tribunal hears complaints and decides whether the activity complained of is a discriminatory practice under the *Canadian Human Rights Act*. The Act prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex (including pregnancy), marital status, family status, sexual orientation, disability (including drug dependency) or pardoned criminal conviction. Maintaining wage differences between male and female workers performing work of equal value in the same establishment is also prohibited by the Act.

The Canadian Human Rights Act applies only to federally regulated employers and service providers, such as federal government departments and agencies, federal Crown corporations, chartered banks, airlines, shipping and interprovincial trucking companies, and telecommunications and broadcasting organizations. The Act also prohibits telecommunications and Internet messages that are likely to expose people to hatred or contempt because of their race, ethnic origin, sexual orientation or other prohibited ground of discrimination.

The Tribunal also has the authority to hear complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to federal government employees and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees.

Tribunal performance reports

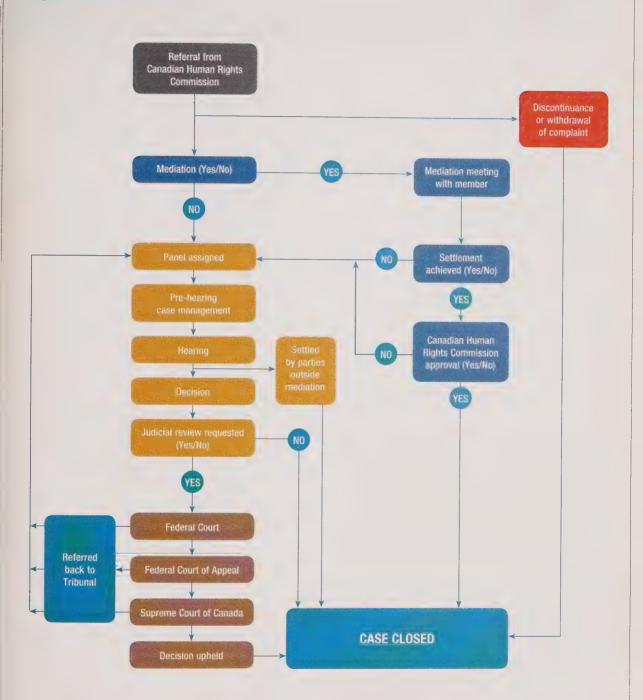
www.chrt-tcdp.gc.ca/about/performance\_e.asp

Like a court, the Tribunal is strictly impartial. Unlike a court, the Tribunal provides an informal setting where the parties can present their cases without legal representation and without adhering to strict rules of evidence. Parties call witnesses or testify on their own behalf, and witnesses are subject to crossexamination. Documentary evidence can also be adduced. At the end of the hearing, final arguments are made. Tribunal members are seasoned human rights adjudicators. They are also experienced mediators. If complainant and respondent are willing, a Tribunal member is assigned to help them achieve a mediated settlement. Otherwise, or if mediation fails, a Tribunal member hears the complaint and renders a written decision. The parties may elect to settle the complaint at any time before the Tribunal renders its decision. Tribunal decisions are subject to review by the Federal Court at the request of any of the parties.

Administrative responsibility for the Tribunal rests with the Registry, which plans and arranges hearings and provides liaison between the parties and Tribunal members. The Registry is also responsible for managing the operating resources allocated to the Tribunal by Parliament. Details of Registry activities, including recent developments in comptrollership, management accountability and public administration, can be found in the Tribunal's performance reports.

Figure 1 illustrates how the Tribunal resolves complaints.

Figure 1: How the Tribunal Works



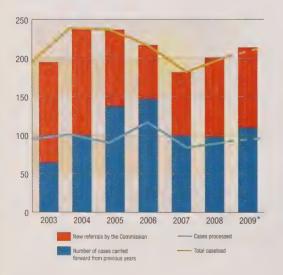
### The Year in Review

The Tribunal had a busy year in 2008. The Canadian Human Rights Commission referred 103 new complaints for inquiry, up 25 percent from 2007. As the Tribunal carried forward 98 active case files from earlier years, its total caseload for the year was significant — 201 cases in all — down slightly from the previous five-year average of 214 cases, but up about 10 percent from 2007. See Figure 2, below.

Tribunal members conducted 57 mediations, presided over hearings into 19 complaints, and issued 17 decisions and 33 rulings on motions, objections or other preliminary matters. At the end of 2008, 110 cases remained active, including 22 from earlier years.

Although annual complaint referrals peaked at 139 in 2004, Figure 2 illustrates how this spike has continued to influence the Tribunal's caseload. For example, new referrals dropped by close to 50 percent between 2004 and 2006, but the Tribunal's 2006 caseload declined by less than 10 percent compared with 2004.

**Figure 2:** Tribunal Case Files Opened and Carried Forward, 2003 to 2009



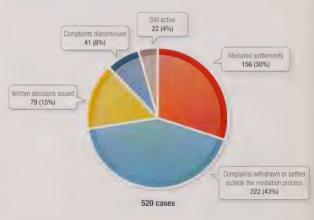
<sup>\*</sup> New referrals and number of cases processed for 2009 are estimates based on information received from the Canadian Human Rights Commission and on the mean of the previous years.

Thanks to various process improvements introduced in the last few years, and the general decline in new referrals between 2004 and 2007, the Tribunal cleared all pre-2005 cases by the end of 2008, as well as more than 90 percent of cases referred from 2005 through 2007.

The reinstatement of the Tribunal's mediation process in 2003 has also been a major contributor to the expeditious processing of complaints. Mediation sessions are easy to arrange, usually take only one day to complete, and result in settlements about 70 percent of the time. Therefore, even though parties opt for mediation in generally only about 40 percent of cases, the revival of mediation has served to optimize the use of the Tribunal's limited resources, as well as those of the parties.

Figure 3 illustrates how the Tribunal processed the 520 cases referred by the Commission from 2003 to 2007, inclusive.

**Figure 3:** Status of cases referred from 2003 to 2007, inclusive, as of December 31, 2008



Cases referred in 2008 remain mostly in progress and have therefore not been included in the pie chart as the result would be misleading. Of the 103 cases referred by the Commission in 2008, written decisions were rendered in 3 and mediation was attempted in 57, with mediated settlements reached in 38 cases. It is likely that all outstanding 2008 cases will be mediated or adjudicated in 2009.

#### Mediations

As well as expediting the disposition of cases, mediation offers other benefits, not least of which is a harmonious outcome. Parties have an opportunity to actively participate in the resolution of their dispute and to fashion a creative remedy not otherwise attainable. Under the guidance of a knowledgeable Tribunal mediator, the parties can collaborate on a solution to the problem, an option not available in the statutory inquiry process, at the end of which the Tribunal is required to either substantiate the complaint (and usually issue a remedial order) or otherwise dismiss the complaint.

Often the parties will agree that the mediated settlement should incorporate measurable targets and performance criteria designed to prevent a recurrence of the discrimination. In addition to addressing the personal interests of the parties in a given case, such settlements reach a wide constituency of employees or clients. Mediated remedies can include the adoption or revision of institutional policies on the accommodation of persons with disabilities, the prevention of harassment in the workplace, or the protection of human rights in general. Sometimes settlements include an undertaking reflecting a newly recognized acknowledgement by the respondent employer or service provider of the benefit of providing managers or front-line staff with training in human rights issues.

#### **Tribunal Decisions**

By far the most labour-intensive part of the Tribunal's work is conducting hearings and rendering decisions. In 2008, the Tribunal issued 17 written decisions substantiating or dismissing complaints. The full text of all decisions is available on the Tribunal's website. Since a sizable majority of the complaints received by the Canadian Human Rights Commission are resolved or dismissed by the Commission itself, and nearly a third of the complaints referred to the Tribunal are settled at mediation, cases that proceed to hearing generally present complexities of fact or law that are best addressed in a quasijudicial hearing. Most of this year's hearings focused on fact-finding. That is to say, the parties had differing views on whether the events alleged to be discriminatory took place as alleged, or even if they took place at all. Thus it fell to the Tribunal to weigh conflicting evidence and assess credibility.

Although the activities that form the basis of a complaint generally have negative consequences for the complainant, not every instance or pattern of alleged harmful or annoying behaviour by a respondent is discrimination. In a society increasingly polarized on questions of cultural sensitivity and freedom of expression, it is useful for employers, service providers and the Canadian public in general to know whether

As well as addressing the personal interests of the parties in a given case, some mediated settlements incorporate measurable targets and performance criteria designed to protect a wider constituency of employees or clients.

a given activity is a discriminatory practice. In the case of *London v. New Brunswick Aboriginal Peoples Council et al.*, the Tribunal heard evidence of a supervisor's annoying and unprofessional behaviour toward an employee of Maliseet ancestry. The Tribunal found that the small number of occasional derisive remarks referencing the employee's race did not cross the line into harassment.

Another case decided this year required the Tribunal to hear conflicting evidence from a cadet trainee and his RCMP instructors. The Tribunal found the complainant's allegations substantiated. Apart from numerous instances of discriminatory differentiation, the Tribunal found that some instructors had filed clearly inaccurate performance reports, leading ultimately to the complainant's dismissal. Instructors who were found responsible for harassing the complainant had initiated the procedures for his termination. And, although the Tribunal found that the complainant was lacking in communication and decision-making skills, it held that the training environment had been so poisoned by harassment and discriminatory practices that this had probably been a factor in the complainant's failure to develop and demonstrate the required

#### Tahmourpour v. Royal Canadian Mounted Police

A Muslim Canadian of Iranian origin alleged that he had been subjected to discriminatory remarks, hostile treatment and verbal abuse by his instructors during the cadet training program. He claimed that his performance had been unfairly evaluated and his training contract terminated on false pretenses. Alleging that he was improperly designated as ineligible for re-enrollment in the training program after failing an evaluation, the complainant asserted that all the alleged conduct was based on his race, religion, and ethnic or national origin. The RCMP argued that the complainant's performance during the training was fairly evaluated, was found wanting, and that his contract was terminated simply because he failed to meet numerous standards.

#### Full text of decision

www.chrt-tcdp.gc.ca/search/view\_html.asp?doid=897&lg=\_e&isruling=0

#### Forward and Forward v. Canada

Citizenship and immigration Canada rejected the applications of two American-born U.S. citizens daiming a right of Caracian citizenship through their mother, who became a naturalized Canadian citizen in 2001. The complainants, whose father was also a U.S. citizen, argued that their mother (the daughter of a Canadian mother and an American father) would have obtained Canadian citizenship at birth (and thus conferred it on them at their birth) but for a section of the 1947 Ottomship Act allowing futhers, but not mothers, to pass their citizenship to their children born abroad. The Tribunal reasoned that the complainants' mother, as the "primary target" of the sex-based discrimination mandated by the 1947 Act, might have been able to obtain a remedy, but her children could not. As the foreign-born children of a foreign-born child of a Canadian married woman. the complainants were not directly affected by the impugned legislation and thus would not have standing, unless they claimed a remedy for the benefit of the primary target of the legislation, i.e., their mother, in dismissing the complaint, the Tribunal also questioned whether the Canadian Human Rights Act, which came into force in 1978, could be invoked to retranctively after the citizenship at birth of a woman from in 1965.

#### Full text of decision

www.chrt-tedp.gc.ca/search/view\_html.asp?doid=888&lg=\_e&isruling=0

skills. The Tribunal ordered the RCMP to offer the complainant a chance to re-enroll in the next available training program and to provide him with a fair assessment. The Tribunal also ordered that the RCMP pay the complainant compensation for salary and benefits, pain and suffering, and willful and reckless discrimination. The RCMP has sought judicial review of the Tribunal's decision and the case is currently before the Federal Court.

Before the coming into force of the *Canadian Human Rights Act*, it was possible to argue that persons with disabilities, particularly significant disabilities, should be kept safely at home out of harm's way. Accessible public transit, curb cuts, Braille, information technology, telework arrangements, and a host of other accommodations have since done much to integrate persons with disabilities into the workplace. But although our understanding and acceptance of persons with physical disabilities is far greater than it was even a decade ago, fear and ignorance of mental disabilities, for example, often still abound.

This year the Tribunal heard a complaint brought by an autistic woman who argued that the ignorance and insensitivity of her colleagues and employer resulted in her adverse treatment and constituted discrimination. In *Dawson v. Canada Post Corporation*, the Tribunal had to decide whether the complainant had been discriminated against by Canada Post when coworkers spread rumours about her self-injury and about an alleged propensity to violence, and her employer ordered her to undergo a medical evaluation when she took a leave of absence because of the rumours.

The Tribunal concluded that Canada Post had failed to consider the emotional trauma that a compulsory medical evaluation might cause an autistic person. Such a person could be reasonably expected to be fearful of being examined by an unknown doctor, distrustful of a doctor chosen by the respondent, and reluctant to see a doctor who was not an autism specialist, but rather a practitioner who specialized in violent, criminal behaviour. The Tribunal found that Canada Post had failed to adequately accommodate the complainant's needs and also failed to provide a workplace free of discrimination and harassment. It ordered Canada Post to work with the Canadian Human Rights Commission to modify existing policies and to conduct workplace equity, accommodation and sensitivity training for managers and staff, notably in relation to autism and autistic individuals.

A small but significant number of the Tribunal's written decisions establish important legal precedents by providing detailed consideration of the meaning of one or more sections of the Canadian Human Rights Act. Forward and Forward v. Canada (Citizenship and Immigration) was one such case. The Act makes it a discriminatory practice to deny, or deny access to, any good, service, facility or accommodation customarily available to the public, or to differentiate adversely in the provision thereof, in relation to any individual on a prohibited ground of discrimination. Although terms such as harass, undue hardship and differentiate adversely have frequently been interpreted by the courts, few adjudicators or judges have had occasion to fully explore the meaning of services in the context of the Act. In its 2008 decision in Forward and Forward, the Tribunal discerned some limits on the concept of services, concluding that the granting of citizenship was not a service within the meaning of the Act and thus fell outside the ambit of its protections. Before this decision, it was arguable that any activity performed by federal government departments and agencies on behalf of Canadians was a service for the purposes of the Act. But the Tribunal decided that characterizing citizenship as a service would ignore the fundamental role that citizenship plays in defining the relationship between individuals and the state.

Sometimes a single Tribunal decision can instantly affect tens of thousands of people, as when the Tribunal orders a public sector employer to retroactively increase the wages of female-dominated occupational groups, the work of which has been undervalued compared with the work performed by male-dominated occupational groups in the same establishment. Although federal government departments have been subject to the Canadian Human Rights Act for three decades, they still sometimes adopt new policies that have the unintended effect of running afoul of the Act. A case in point was Lavoie v. Treasury Board of Canada, decided by the Tribunal in 2008. The Treasury Board of Canada is the legal employer of Canada's 380,000 federal public servants. Its new Term Employment Policy enables employees to convert their status from temporary to permanent (term to indeterminate) once they have accumulated three years of employment in the federal public service. However, unpaid absences (leaves) longer than 60 days do not count toward the cumulative three-year period. The complainant alleged that the new policy discriminated against women since they, alone, take maternity leave and since they have been more likely than men to avail themselves of maternity leave and parental leave; both types of leave normally exceed 60 consecutive days. Thus it was harder for female employees than for males to accumulate the three years of service required for conversion to permanent employee status.

The Tribunal agreed that the effect of the policy was disproportionately felt by women. In rejecting the respondent's argument that the policy was not reasonably necessary to give managers enough time to determine whether there was an ongoing need for the position in question, the Tribunal noted that absent incumbents were routinely replaced. It also observed that the policy did not exclude paid leaves from its cumulative service calculation, suggesting that attendance at the workplace was not always necessary to conducting the assessment. In substantiating the complaint, the Tribunal concluded that the respondent had not shown the flexibility and creativity necessary in this case, nor had it examined all the available options. The Tribunal ordered Treasury Board to amend its policies so that maternity and parental leaves counted as cumulative service. The decision will affect thousands of female term employees in the federal public service.

Recent years have seen numerous complaints against individuals and organizations who maintain Internet discussion forums dealing with political and social issues. Section 13 of the *Canadian Human Rights Act* prohibits the repeated communication of messages through an Internet site that would likely expose individuals to hatred or contempt on prohibited grounds of discrimination. Many of these websites contain material laden with ethnic/racial stereotyping, obscene and

dehumanizing characterizations of groups identifiable on prohibited grounds, and exhortations to discriminate or commit violence. This year one respondent challenged the constitutionality of s. 13. While the challenge is pending, respondents in some new s. 13 complaints have agreed to mediation, while others remain opposed on the ground that the section violates the fundamental freedom of expression guaranteed in the Canadian Charter of Rights and Freedoms. One creative mediation session in 2008 afforded the parties an opportunity to rationally discuss the issue of free speech and exposure to hatred and contempt and to collaborate on changes to the impugned website that would preserve the respondent's free expression without crossing the line into discriminatory communication. In another mediated settlement, the respondent, on learning first-hand the effect that the respondent's website had had on the complainant, immediately removed the offending material.

#### Judicial Review by the Federal Court of Canada

This year the Federal Court and Federal Court of Appeal issued seven judgments relating to six Tribunal decisions. The Supreme Court of Canada dismissed an application for leave to appeal a decision of the Federal Court of Appeal, which had rejected a respondent's challenge to the Tribunal's jurisdiction. The case involved a member of Parliament who had distributed allegedly discriminatory literature to his constituents containing comments about Aboriginal people, and the respondent claimed that the principle of parliamentary privilege ousted the Tribunal's jurisdiction. The Supreme Court's decision to dismiss the application freed the Tribunal to inquire into the merits of the original complaints, now five years old.

Perhaps the most significant judicial review decision this year was the Federal Court judgment overturning the Tribunal's 2005 decision upholding a complaint of wage discrimination against Canada Post Corporation. In one of the longest running cases in its history, the Tribunal found that Canada Post had discriminated against certain of its female employees by paying its employees in the male-dominated postal operations group more than its employees in the female-dominated clerical and regulatory group for work of equal value. The Federal Court judgment overturning the Tribunal's decision has since been appealed to the Federal Court of Appeal.

All 2008 judicial review decisions can be found on the websites of the Courts that rendered them.

#### Judicial review decisions

www.chrt-tcdp.gc.ca/tribunal/index\_e.asp



# Tribunal Decisions and Membership

#### **Tribunal Decisions and Rulings**

The full text of all 22 decisions and 33 formal rulings on motions and objections rendered in 2008 can be found on the Tribunal's website.

www.chrt-tcdp.gc.ca/tribunal/index\_e.asp

#### **Judicial Review Decisions**

#### FEDERAL COURT

Brown v. National Capital Commission, 2008 FC 733 Canada (Attorney General) v. Brown, 2008 FC 734 Mowat v. Canada (Canadian Armed Forces), 2008 FC 118 P.S.A.C. v. Canada Post Corporation, 2008 FC 223 Warman v. Tremaine, 2008 FC 1032

#### FEDERAL COURT OF APPEAL

Birkett v. Goodwin, 2008 FCA 127 Durrer v. Canadian Imperial Bank of Commerce, 2008 FCA 384

#### SUPREME COURT OF CANADA

Pankiw v. Dreaver et al., SCC Docket no. 32501; June 26, 2008

#### **Members of the Tribunal**

J. Grant Sinclair, Q.C., Chairperson Athanasios D. Hadjis, Vice-Chairperson Karen Jensen, Full-time Member

#### **Part-time Members**

Pierre Deschamps Michel Doucet, Q.C. Julie Lloyd Kathleen Cahill Matthew D. Garfield Kerry-Lynne Findlay, Q.C. Wallace G. Craig Marc Guignard Réjean Bélanger Edward P. Lustig

#### Registry

Gregory M. Smith, Executive Director and Registrar

## membres du Tribunal Décisions et



#### Membres du Tribunal

Karen Jensen, membre à temps plein Athanasios D. Hadjis, vice-président J. Grant Sinclair, c.r., président

#### Membres à temps partiel

Edward P. Lustig Réjean Bélanger Marc Guignard Wallace G. Craig Kerry-Lynne Findlay, c.r. Matthew D. Garfield Kathleen Cahill Julie Lloyd Michel Doucet, c.r. Pierre Deschamps

#### Greffe

Gregory M. Smith, directeur exécutif et registraire

#### Décisions rendues et décisions sur requête du Tribunal

du Tribunal. préliminaires prononcées en 2008 se trouve dans le site Web sions sur requêre par suire d'objections ou d'autres questions Le texte intégral des 22 décisions rendues et des 33 déci-

www.chrt-tedp.gc.ca/tribunal/indez\_f.asp

#### Décisions de contrôle judiciaire

#### COUR FÉDÉRALE

Mowat c. Canada (Forces canadiennes), 2008 CF 118 Canada (Procureur général) c. Brown, 2008 CF 734 Brown c. Commission de la capitale nationale, 2008 CF 733 AFPC c. Société canadienne des postes, 2008 CF 223

#### COUR D'APPEL FÉDÉRALE

Warman c. Tremaine, 2008 CF 1032

7008 CVF 384 Durrer c. Banque Canadienne Impériale de Commerce, Birkett c. Goodwin, 2008 CAF 127

#### COUR SUPREME DU CANADA

Pankiw c. Dreaver et al., dossier 32501 de la CSC,

sur le plaignant. avoir pris directement connaissance des effets de son site Web l'intimé a immédiatement retiré les documents en cause, après discriminatoire. Dans une autre entente conclue par médiation, liberté d'expression de l'intimé sans aller jusqu'à la communication collaborer pour modifier le site Web en cause afin de préserver la de parole et de l'exposition à la haine et au mépris ainsi que de a permis aux parties de discuter raisonnablement de la liberté des droits et libertés. En 2008, une séance de médiation créative liberté d'expression fondamentale garantie par la Charte canadienne alors que d'autres continuent d'affirmer que cet article enfreint la nouvelles plaintes fondées sur l'article 13 ont accepté la médiation encore été arrêtée dans certe affaire, les intimés visés par certaines la constitutionnalité de l'article 13. Même si aucune décision n'a commettre des actes de violence. Cette année, un intimé a contesté annsi que d'exhortations à poser des gestes discriminatoires et à de groupes identifiables sur la base de critères de distinction illicite, et raciaux, de caractérisations obscènes et déshumanisantes au sujet diffusent en effet des documents truffés de stéréotypes ethniques

#### Contrôle judiciaire par la Cour fédérale

Cette année, la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont rendu sept jugements se rapportant à six décisions du Tribunal. La Cour suprême du Canada a pour sa part écarté une requêre en autorisation d'appel rédérale syant rejeré la contestation, par l'intimé, de la compérence du Tribunal. L'affaire se rapportait à un député qui avait distribué à ses électeurs de la documentation présumée discriminatoire parce qu'elle renfermait des commentaires au sujet des Autochtones. L'argument de l'intimé était que le principe de l'immunité parledagument de l'intimé était que le principe de l'immunité parledagument de l'intimé était que le principe de l'immunité parlede la Cour suprême, qui a rejeré la requêre en autorisation, a de la Cour suprême, qui a rejeré la requêre en autorisation, a permis au Tribunal de se penchet sur les mérites des plaintes initiales, déposées depuis maintenant cinq ans.

En 2008, la Cour fédérale a renversé la décision du Tribunal, prise en 2005, d'accueillir une plainte pour discrimination salariale déposée à l'encontre de la Sociéré canadienne des postes. Il s'agit sans doute du contrôle judiciaire le plus important de cette année et de l'une des causes les plus longues jamais entendues par le Tribunal. Celui-ci a statué que Postes Canada avait agi de façon discriminatoire envers une partie de son personnel de sexe féminin en rémunêrant les employés du groupe des opérations postales, à prédominance masculine, plus généreusement que les employés du groupe des services de bureau et de la réglementation, à prédominance masculine, pour un travail équivalent. La décision de la Cout fédérale, qui a annulé celle du Tribunal, est maintenant devant la Cour d'appel fédérale.

Toutes les décisions issues de contrôles judiciaires en 2008 sont publiées dans les sites Web des tribunaux qui les ont prononcées.

masculin d'accumuler les trois années de service requises pour jes employées de sexe téminin que pour leurs homologues de sexe : habituellement 60 jours consécutifs. Il est donc plus difficile pour gés de maternité et des congés parentaux, dont la durée dépasse du elles sont plus susceptibles que les hommes de prendre des conpuisqu'elles seules peuvent prendre des congés de maternité et politique constituait une discrimination à l'égard des femmes de trois ans. Dans l'espèce, la plaignante a fait valoir que la nouvelle n'entrent pas en compre dans le calcul de cette période cumulative publique fédérale. Toutefois, les congés sans solde de plus de 60 jours fois qu'ils ont accumulé trois années de service au sein de la fonction poste de durée déterminée à un poste de durée indéterminée) une nommé pour une période indéterminée (c'est-à-dire de passer d'un employés de passer du statut d'employé temporaire à celui d'employé Canada. Sa nouvelle Politique sur les conditions d'emploi permer aux Canada est l'employeur des 380 000 fonctionnaires fédéraux du laquelle le Tribunal a statué en 2008. Le Conseil du Trésor du On songe ici à l'affaire Lavoie c. Conseil du Trésor du Canada, sur nouvelles politiques qui contreviennent involontairement à la Loi. de la personne depuis trois décennies, ils adoptent encore parfois de les ministères fédéraux sont assujettis à la Loi canadienne sur les droits nels à prédominance masculine du même établissement. Même si sons-évalué par rapport à celui des membres de groupes professiongroupes professionnels à prédominance téminine dont le travail a été public d'augmenter rétroactivement le salaire des membres de exemple, lorsque le Tribunal ordonne à un employeur du secteur diates sur des dizaines de milliers de personnes. C'est le cas, par Partois, une simple décision du Tribunal a des conséquences immé-

déterminée au sein de la tonction publique tédérale. touchera des milliers de femmes nommées pour une période dans le calcul de la période de service cumulative. La décision courges de maternité et les congés parentaux soient pris en compte ordonné au Conseil du Trésor de modifier sa politique afin que les n'avait pas envisagé toutes les options possibles. Le l'ribunal a bas manifesté toute la souplesse et la créativité nécessaires et qu'il plainte dûment fondée, le Tribunal a conclu que l'intimé n'avait pas toujours nécessaire à l'évaluation du besoin. En jugeant la qui semble indiquer que la présence sur les lieux de travail n'est n'exclusit pas les congés payés de ce calcul du service cumulatif, ce étaient régulièrement remplacés. Il a aussi souligné que la politique raison d'être, le l'ribunal a fait valoir que les titulaires absents aux gestionnaires le temps de déterminer si le poste conserve sa lequel la politique était raisonnablement nécessaire pour donner tionnés sur les temmes. En rejetant l'argument de l'intimé, selon Le Tribunal a reconnu que la politique avait des effets dispropor-

acquérir le statut d'employé nommé pour une période indéterminée.

Au cours des dernières années, nombre de plaintes ont été déposées à l'encontre de particuliers et d'organisations qui organisant des fortums de discussion en ligne consacrés à des questions politiques et sociales. Or, l'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne interdit de diffuser à répétition dans l'Internet des mesasges susceptibles d'exposer des personnes à la haine ou au mépris en raison de motifs de distinction illicite. Nombre de ces sites Web en raison de motifs de distinction illicite. Nombre de ces sites Web

Certe année, le Tribunal a entendu une plainte déposée par une femme autiste affirmant que l'ignorance et l'indifférence de ses collègues et de son employeur avaient donné lieu à une différence préjudiciable de traitement qui constituait une pratique discriminantaire. Dans Dauson e. Société canadienne des postes, le Tribunal devait déterminer si la plaignante avait été victime de discrimination de la part de Postes Canada du fait que ses collègues avaient fait courir la rumeur qu'elle s'automutilair et avait une propension à la violence, d'une part, et que son employeur lui avait ordonné de se soumettre à une évaluation médicale lorsqu'elle avait dû de se soumettre en raison de cette rumeur, d'autre part.

au sujet de l'autisme et des personnes autistes. mesures d'accommodement et en sensibilisation, notamment un programme de formation en équité en milieu de travail, en sur pied, à l'intention de ses gestionnaires et de son personnel, droits de la personne pour modifier ses politiques et de mettre Postes Canada de collaborer avec la Commission canadienne des vail exempt de discrimination et de harcèlement. Il a ordonné à l'organisme n'avait pas non plus réussi à instaurer un lieu de tramesures d'accommodement répondant à ses besoins et que estimé que Postes Canada n'avait pas su offrir à la plaignante des celui des comportements violents voire criminels. Le Tribunal a cialisé non pas dans le domaine de l'autisme mais plutôt dans choisi par l'intimée et qu'elle hésite à consulter un médecin spémédecin inconnu, qu'elle n'ait pas confiance dans le médecin s'attendre à ce que cette personne craigne d'être examinée par un pour une personne autiste. En effet, on peut en toute logique du traumatisme émotif d'une évaluation médicale obligatoire Le Tribunal a conclu que Postes Canada n'avait pas tenu compte

individus et l'Etat. mental de la citoyenneté dans la définition de la relation entre les la citoyenneté comme un service reviendrait à nier le rôle fondaau sens de la Loi. Or, le l'ribunal a statué que le fait de considérer organismes tédéraux au nom des Canadiens constituait un service de faire valoir que toute activité exécutée par les ministères et de sa portée. Avant la publication de cette décision, il était possible stituait pas un service aux termes de la Loi et se situait donc hors concept de service et conclu que l'octroi de la citoyenneté ne conl'affaire Forward et Forward, le l'ribunal a fixé certaines limites au contexte de la Loi. Dans la décision qu'il a rendue en 2008 dans d'examiner en protondeur la signification du terme services dans le et défavoriser, peu de décideurs ou de juges ont eu l'occasion eu à interpréter des termes comme harcèlement, contrainte excessive motifs de distinction illicite. Bien que les tribunaux aient souvent relativement à la prestation de tels services en s'appuyant sur des locaux généralement ouverts au public ou de défavoriser quelqu'un biens ou des services, ou encore l'accès à des installations ou à des en est une. Aux yeux de la Loi, il est discriminatoire de refuser des L'affaire Forward et Forward c. Citoyenneté et Immigration Canada sieurs articles de la Loi canadienne sur les droits de la personne. examinent de manière approfondie la signification d'un ou de plul'ribunal établissent des précédents juridiques importants car elles Un nombre limité mais non négligeable de décisions écrites du

Le Tribunal a ordonné à la GRC d'offrir au plaignant la possibilité de se réinscrire au prochain programme de formation et de lui assurer une évaluation équitable. Le Tribunal a également ordonné à la GRC de verser au plaignant une indemnité au titre de la perre de salaire et d'avantages sociaux ainsi que du préjudice moral du fait que l'acte discriminatoire était délibéré et inconsidéré. La GRC a demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal, et a demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal, et l'affaire est actuellement devant la Cour fédérale.

#### Forward at Forward & Canada

chayemeté à la massance d'une terrime née en 1955. o signavitativa eti modifier retroscimente in politica svet in a munique en les en les annoces de la calorie en 1978. introduci s'vest également demandé, si la Loi camadienni cipale de la lot, c'est-à-dire leur mêre. En rejeturit la plainte, quite ne réclament un recours au profe de la victime prina you so cause of n'ant done pas qualité pour agn, à more manée, les plagnants ne sont pas les victimes directes de i étranger d'une mère née à l'étranger d'une Conscienne estra stratino luo tras elli istuocen nuova tratta qui enfants nica 🛦 tol de 1947, suntil pu doseric gain de cause, mais que sun come aligned to axee of the extend eviatentimesab eupli -eid eur,p = ejedouud euron = enb jum ue spieubiejd eab eram at oup (kithte a landa) at negrate it eliv sulatine suité à édinneyotts and estiement de serém suit non alexa earlied sus trustermed THE! ab aternayotto at the ruitsamoe), n'eût été d'un article discrimmatoire de la Loi as naiseance (of la lour transmission du même coup à le Americanic almostorio is chevernelli conscienne à valor, que teur mère (tille d'une Carescienne et d'un don't to pere était également citoyan amandain, ont fair acques la matomatió canadienne en 2001, Las pinignimas, tava arim rusi eup soraq einU-stet3 xua sén anisonèma de citoynness caradienne formilles par deux citoyens Chayemete et immigration Canada a rejene la demande

Texte intégral de la décision

www.chrt-rcdp.gc.ca/search/view\_html.

psychologes\_fastisruling=0

Avant l'entrée en vigueur de la Loi canadismae sur les droits de la personnes ayant une personne, il était possible de faire valoit que les personnes ayant une déficience, en particulier celles qui avaient de graves déficiences, devaient rester en sécurité chez elles. Depuis, le transport en commun accessible, les bateaux de trottoir, le braille, la technologie de l'information, les dispositions de télétravail et une foule d'autres mesures d'accommodement ont largement contribué à l'intégration des personnes ayant une déficience en milieu de travail. Toutefois, même si nous comprenons et acceptons beaucoup mieux aujourd'hui qu'il y a une dizaine d'années les personnes ayant une déficience el l'ignorance personnes ayant une déficience physique, la peur et l'ignorance demonnes ayant une déficience physique, la peur et l'ignorance demeurent encore fréquentes.

En plus de satisfaire les intérêts personnels des parties, les ententes issues de la médiation intègrent parfois des objectifs mesurables et des critères de rendement destinés à protéger un groupe plus vaste d'employés ou de clients.

activité donnée constitue une pratique discriminatoire. Dans l'affaire London c. New Brunswick Aboriginal Peoples Council et al., le Tribunal a entendu des témoignages concernant le comportement intitant et déplacé d'une surveillante envers un employé d'origine malécite. Le Tribunal a conclu que les quelques plaisanteries occasionnelles concernant l'origine ethnique de l'employé ne pouvaient pas être considérées comme du harcèlement.

Dans le cadre d'une autre affaire ayant fait l'objet d'une décision cette année, le Tribunal a dû examiner des preuves contradictoires présentées par un cadet et ses instructeurs de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Le Tribunal a conclu que les allégations du plaignant étaient fondées. Outre de nombreux cas de distinction avaient rédigé des rapports de rendement tout à fait inexacts qui jugés responsables du plaignant. Ce sont les instructeurs ayant abouti au renvoi du plaignant. Ci le Tribunal a reconnu par ayant abouti au tenvoi du plaignant. Si le Tribunal a reconnu par prise de décisions laissaient à désiret, il a considéré néanmoins et en ailleurs que les compétences du plaignant en communication et en prise de décisions laissaient à désiret, il a considéré néanmoins que et les pratiques discriminatoires, il était difficile pour le plaignant et les pratiques discriminatoires, il était difficile pour le plaignant et les pratiques discriminatoires, il était difficile pour le plaignant d'acquérit et de mettre à profit les compétences requises.

Tahmourpour c. Gendamerie royale du Canada

pas réussi à satisfaire à de nombreux critères. contrat avait été résilié pour la simple raison qu'il n'avait évalué équitablement et jugé insatisfaisant et que son plaignant au cours de la période de formation avait été La GRC a pour sa part fait valoir que le rendement du race, sa religion et son origine ethnique ou nationale. tous les comportements présumés étaient fondés sur sa après son échec à l'évaluation, le plaignant a affirmé que pas autonsé à se réinscrire au programme de formation Alléguant qu'il avait été victime d'une injustice en n'étant estxetèng xust eb euce élitié têté tisvs noitsimot eb n'avait pas été évalué objectivement et que son contrat formation des cadets. Il a affirmé que son rendement de ses instructeurs dans le cadre d'un programme de traitement hostile et de harcèlement verbal de la part avoir fait l'objet d'observations discriminatoires, d'un фицир е вишения выбро о чешраты червые оп

Texte intégral de la décision

Texte intégral de la décision

O=maing=0-25&lg=\_£&isruling=0

#### Médiation

En plus de permettre de régler rapidement les plaintes, la médiation comporte d'autres avantages, dont celui de favoriser un règlement harmonieux. Les parties ont l'occasion de participer activement arèglement de leur différend et de trouver une solution créative à l'aquelle elles n'auraient pu parvenir autrement. Avec l'aide d'un médiateut chevronné, les parties peuvent collaborer à l'élaboration d'une solution à leur problème, ce qui est impossible dans le cadre de la procédure d'instruction prévue par la loi puisqu'à l'issue de cette procédure, le Tribunal est tenu de reconnaître le bien-fondé de la plainte (et, généralement, d'ordonner des mesures de redresse-active par la loi de la rejeter.

Souvent, les parties acceptent d'intégrer à l'entente négociée dans le cadre de la médiation des objectifs mesurables et des critères de rendement destinés à prévenir de nouveaux cas de discrimination. En plus de satisfaire les intérêrs personnels des parties, ces ententes ont souvent des retombées sur un vaste groupe d'employés ou de clients. Les ententes issues de la médiation peuvent inclure les mesures d'accommodement destinées aux personnes ayant une déficience, la prévention du harcèlement en milieu de travail les mesures comprennent un engagement qui reflète la prise de les ententes comprennent un engagement qui reflète la prise de conscience, par l'employeur ou le fournisseur de services visé par la plainte, de l'utilité d'offrir aux gestionnaires ou au personnel de prismière ligne une formation en matière de droits de la personne de première ligne une formation en matière de droits de la personne.

#### Décisions du Tribunal

examiner des preuves contradictoires et en évaluer la crédibilité. ces incidents avaient bel et bien eu lieu. Le Tribunal a donc dû discriminatoire des incidents allégués, voire quant au fait que parties avaient des points de vue divergents quant au caractère principalement sur l'établissement des faits. Cela signifie que les quasi judiciaire. Cette année, la plupart des audiences ont porté se prêtent davantage à un examen dans le cadre d'une instance des aspects complexes liés aux faits ou des points de droit qui par médiation, les affaires entendues comportent généralement que près du tiers des plaintes renvoyées au Tribunal sont réglées personne sont réglées ou rejetées par la Commission elle-même et déposées devant la Commission canadienne des droits de la publié dans son site Web. Comme la grande majorité des plaintes ou rejeter des plaintes. Le texte complet de toutes les décisions est En 2008, le Tribunal a rendu 17 décisions écrites pour accueillir indubitablement la partie la plus exigeante du travail du Tribunal. La tenue d'audiences et la formulation de décisions constituent

Même si les activités à l'origine des plaintes ont généralement des conséquences négatives pour le plaignant, tous les incidents ou comportements préjudiciables ou irritants reprochés à l'intimé n'ont pas nécessairement un caractère discriminatoire. Dans une société de plus en plus polarisée au sujet des différences culturelles et de la liberté d'expression, il est bon que les employeurs, les fournisseurs de services et la population canadienne en général sachent si une

### Survol de l'année

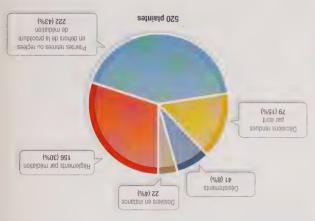


Grâce aux diverses améliorations apportées à la procédure ces dernières années et à la diminution générale du nombre de renvois entre 2004 et 2007, à la fin de 2008, le Tribunal avait réussi à traiter routes les plaintes dont il avait été saisi avant 2005 et il avait et sant blus de 90 p. 100 des plaintes qui lui avaient été renvoyées entre 2005 et la fin de 2007.

Le rétablissement de la procédure de médiation du Tribunal, en 2003, a également contribué dans une large mesure à accélérer le traitement des plaintes. Les séances de médiation sont faciles à organiser, il ne faut généralement qu'une journée pour les mener on 70 p. 100 des cas. En conséquence, même si les parties ne choisissent la médiation que dans environ 70 p. 100 des cas. En conséquence, même si les parties ne cette procédure a optimisé l'utilisation des ressources limitées du Tribunal et des parties.

La figure 3 montre l'état d'avancement des 520 plaintes que la Commission a renvoyées au Tribunal entre 2003 et 2007.

Figure 3 : État d'avancement des plaintes renvoyées entre 2003 et 2007, au 31 décembre 2008



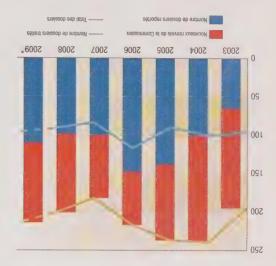
Remarque: Comme la majorité des plaintes renvoyées en 2008 sont toujours en instance, le disgramme n'en tient pas compte pour éviter les erreurs d'interprétation. En 2008, la Commission a tenvoyé 103 plaintees au Tribunal, dont trois ont fait l'objet de décisions rendues par écrit et 57 ont éré soumises à une procédure de médiation ayant abouti à un règlement dans 38 cas. Il est probable que les plaintes en instance con 2008 seront régléces dans le cadre d'une médiation ou par décision en 2009.

Le Tribunal a été fort occupé en 2008. En effet, la Commission canadienne des droits de la personne lui a renvoyé 103 nouvelles plaintes aux fins d'examen, soit 25 p. 100 de plus qu'en 2007, auxquelles s'ajoutaient 98 dossiers reportés des années précédentes. Sa charge de travail pour l'année était loin d'être négligeable – 201 dossiers en tout, c'est-à-dire un peu moins négligeable – 201 dossiers en tout, c'est-à-dire un peu moins mais en hausse d'environ 10 p. 100 par rapport à 2007 (voir la figure 2).

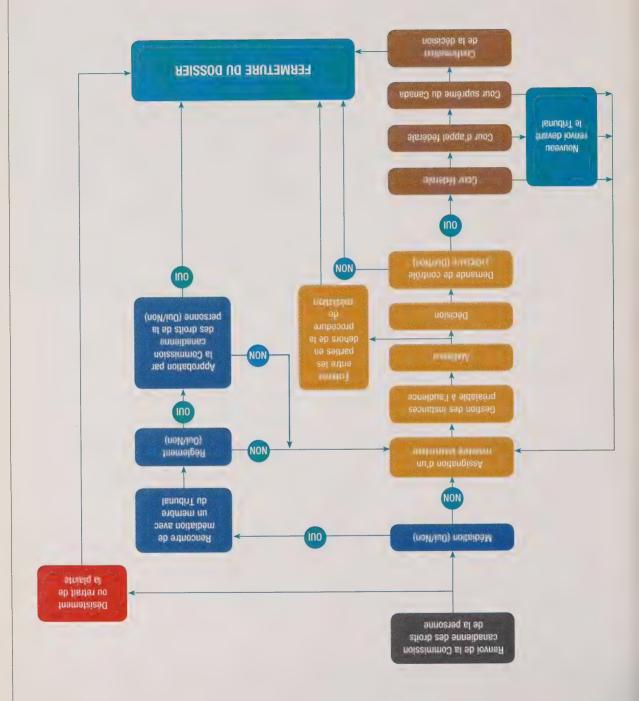
Les membres du Tribunal ont traité 57 dossiers par voie de médiation, tenu des audiences aut 19 plaintes et rendu 17 décisions et 33 décisions sur requête par suire d'objections ou d'autres questions préliminaires. À la fin de 2008, 110 dossiers d'autres questions préliminaires. À la fin de 2008, 110 dossiers d'autres questions préliminaires.

Le nombre annuel de renvois a culminé en 2004 pour arteindre 139, et certe crête a continué de se répercuter sur la charge de travail du Tribunal (voir la figure 2). En effet, malgré une baisse de près de 50 p. 100 du nombre de nouveaux renvois entre 2004 et 2006, la charge de travail du Tribunal a diminué de moins de 10 p. 100 au cours de la même période.

**Figure 2 :** Nombre de dossiers ouverts et reportés, de 2003 à 2009



\* Le nombre de nouveaux renvois et de dossiers de plaintes traités en 2009 est évalué en fonction de l'information transmise par la Commission canadienne des droits de la personne et de la moyenne des années précédentes.



## Qui nous sommes et ce que nous faisons



les décisions du Tribunal à la demande de l'une ou l'autre partie. n'a pas rendu sa décision. La Cour fédérale peut se pencher sur s'entendre entre elles pour régler la plainte tant que le Tribunal plainte et rend sa décision par écrit. Les parties peuvent toujours ou si la médiation échoue, un membre du Tribunal entend la régler leur différend dans le cadre d'une médiation. S'ils refusent désirent, un membre du Tribunal est désigné pour les aider à l'expérience de la médiation. Lorsque le plaignant et l'intimé le chevronnés en matière de droits de la personne et ils ont des plaidoiries. Les membres du Tribunal sont des décideurs mentaires sont admises. L'audience prend fin avec la présentation peuvent être soumis à un contre-interrogatoire. Les preuves docuparties témoignent elles-mêmes ou convoquent des témoins qui et sans être astreintes à des règles strictes en matière de preuve. Les où les parties peuvent exposer leur cause sans recourir à un avocat A la différence des cours, toutefois, il offre une instance informelle Comme les cours de justice, le Tribunal est strictement impartial.

Le greffe s'acquirte des responsabilités administratives du Tribunal. Il planifie et organise les audiences et assure la liaison entre les parties et ses membres. Il gère également les ressources opérationnelles allouées au Tribunal par le Parlement. Les détails des activités du greffe, y compris les récents changements touchant la fonction de contrôleur, la responsabilisation de la gestion et l'administration publique, sont exposés dans les rapports sur le rendement du Tribunal.

La figure I illustre la procédure de traitement des plaintes du Tribunal.

Le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) est un organisme quasi judiciaire investi par la loi de l'obligation d'instruire les plaintes de discrimination dont il est saisi par la d'instruire les plaintes de discrimination dont il est saisi par la enrend les plaintes et détermine des faits allégués constituent une pratique discriminatoire aux termes de la Loi canadienne fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse), l'état mattimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience (y compris la dépendance à l'égard des drogues) ou l'état de personne graciée. La Loi interdit également les disparités de personne graciée. La Loi interdit également les disparités aslatiales entre les hommes et les femmes qui exécutent un travail équivalent dans un même établissement.

La Loi canadienne sur les droits de la personne s'applique uniquement aux employeurs et fournisseurs de services assujettis à la réglementaion fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociérés d'État, les banques à charte, les compagnies aériennes, les compagnies de transport maritime et de transport interprovincial par camion, et les organismes de télécommunications et de radiodiffusion. La Loi interdit également de diffuser au moyen des télécommunications ou de l'Internet des messages susceptibles d'exposer des personnes l'Internet des messages susceptibles d'exposer des personnes l'Internet des messages susceptibles d'exposer de leur origine et mais ma mépris en raison de leur race, de leur origine et diffuser au mépris en raison de leur race, de leur origine et diffuser au mépris en raison de leur race, de leur origine et diffuser au mépris en raison de leur race, de leur origine et diffuser au mépris en raison de leur race, de leur origine et diffuser au mépris en raison de leur race, de leur origine et diffuser au mépris en raison de leur race, de leur origine et diffuser au mépris en raison de leur race, de leur origine et de leur orientation sexuelle ou d'autres mouifs de distinction illicite.

Le Tribunal est par ailleurs habilité à examiner les plaintes déposées aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui s'applique aux employés du gouvernement fédéral et à ceux des entreprises privées assujerties à la réglementation fédérale et comprant plus de 100 employés.

Rapports sur le rendement du Tribunai www.chrr-redp.gc.ca/abour/performance\_f.asp

## Message du président

l'abrogation de l'article 67 de la Loi canddienne sur les droits de la personne modifiera la façon dont les gouvernements et les pouvoirs publics des Premières nations, qui étaient auparavant plus ou moins dispensées de l'application de cette loi, intègrent les normes canadiennes en matière de droits de la personne dans leurs politiques et pratiques en matière d'emploi et de prestation de services. Un délai de grâce de d'omploi et de prestation de services. Un délai de grâce de nous ans est toutefois prévu avant l'entrée en vigueur du nouveau régime de responsabilité. La loi actuelle maintient le statu quo pendant ces trois années.

La contestation de la validité constitutionnelle de l'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne – qui interdit de diffuser au moyen des rélécommunications ou de l'Internet des messages susceptibles d'inciter à la haine ou au mépris à l'égard de personnes identifiables sur la base de motifs de distitution illicite – nous ouvre un nouveau champ de réflexion. Cette disposition inquière les défenseurs des libertés civiles et d'autres groupes, qui affirment que la liberté d'expression devrait roujours avoir préséance sur le droit de ne pas être devrait roujours avoir préséance sur le droit de ne pas être devrait roujours avoir préséance sur le droit de ne pas être devrait roujours avoir préséance sur le droit de ne pas être devrait roujours avoir préséance sur le droit de ne pas être

Évidemment, toutes les décisions relatives aux droits de la petronne ne font pas jurisprudence. Depuis que le Tribunal a rétabli son processus de médiation, en 2003, nombre de plaintes sont réglées en dehors du processus d'audience officielle. Plus de 40 p. 100 des dossiers renvoyés au Tribunal sont d'abord examinés dans le cadre d'une médiation, et le règlement comporte des règlent à cette étape. Souvent, le règlement comporte des dispositions qui imposent aux intimés l'obligation de créet ou de remaniet des politiques institutionnelles en matière de discrimination. La médiation permet également aux parties de discrimination. La médiation

et de tourner la page.

Le président,

J. Grant Sinclair

considérablement depuis l'entrée en vigueur de la Loi canadienne sur les droits de la personne, en 1978. En coupant les liens institutionnels entre le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) et la Commission canadienne des droits de la personne, les modifications apportées à la Loi en 1998 ont renforcé l'indépendance et l'impartialité du Tribunal.

Parce que la discrimination est une expérience qui nous atteint au plus profond de notre identité, chaque décision atteint au plus profond de notre identité, chaque décision

La situation des droits de la personne au Canada a évolué

les attitudes négatives. climat propre à contester et à décourager les pratiques et a ordonné des recours, le l'ribunal a cherché à créer un de solutions proactives axées sur les résultats. Lorsqu'il intentionnel de la discrimination en faisant valoir l'intérêt dans son ensemble au caractère systémique et souvent non ayant une déficience. A terme, elles ont sensibilisé la société des mesures d'accommodement pour intégrer les personnes tion fédérale, et elles ont incité les employeurs à adopter diversité dans les lieux de travail relevant de la réglementale harcèlement sexuel, elles ont contribué à introduire la du Tribunal ont illustré avec autorité en quoi consiste dans la Loi. Au cours des 30 dernières années, les décisions plus des idéaux de justice et d'intégration sociales consacrés que n'est pas la discrimination - nous rapproche un peu la personne – en définissant avec exactitude ce qu'est ou ce précisant l'interprétation de la Loi canadienne sur les droits de atteint au plus profond de notre identité, chaque décision

Avec le recul, il est facile de mettre en évidence les normes désuètes – par exemple, les stéréotypes sexuels –, mais il reste difficile de cerner la discrimination inhérente aux normes contemporaines. En 2006, le Tribunal a reconnu l'effer discriminatoire du critère de « aurqualification » dans le cas des immigrants appartenant à des minorités visibles. Dans une société comme la nôtre, qui ne reconnaît pas les diplômes obtenus à l'étranger par de nombreux immigrants diplômes obtenus à l'étranger par de nombreux immigrants diplômes obtenus à l'étranger par de nouveaux arrivants des pautennes de minorités sont souvent contraînts d'accepter pautement qualifiés sont souvent contraînts d'accepter des pour lesquels ils sont nettement surqualifiés.

Dans les années à venir, le Tribunal s'attend à une augmentation du nombre de cas de discrimination fondée sur l'âge, à mesure que les baby-boomers encore apres au travail contesteront le principe de la retraite obligatoire. Par ailleurs,



© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

ISBN 978-0-662-06489-3

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2008

TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

# 8002 TROPPAR





Assurer un accès égal aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne grâce au traitement efficace, juste et équitable des causes.

160, rue Elgin, 11º étage, Ottawa (Ontario) K1A 1J4 Téléphone : 613-995-1707 | Télécopieur : 613-995-3484 | ATS : 613-947-1070 Courriel : registrar®chrt-tcdp.gc.ca CA1 HRT - A56

CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL



# ANNUAL 2009



Ensuring equal access to the opportunities of Canadian society through efficient, fair and equitable adjudication

in Street, 11th floor, Ottawa, Ontario KIA IJ4

-995-1707 | Fax: 613-995-3484 | TTY : 613-947-1070 | E-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca



© Minister of Public Works and Government Services Cat. no. HR61-2009

ISBN 978-1-100-51120-7

Canadian Human Rights Tribunal/Annual Report 2009

## Message from the Chairperson

Canadians are proud of their progress toward building a diverse society, where the ideals of equality and inclusion have become increasingly respected. However, achieving true equality remains an ongoing challenge. The Canadian Human Rights Tribunal is an integral part of the infrastructure created by the federal government to reach that goal.

The Tribunal is the administrative body that hears complaints of discrimination that arise in areas under the legislative authority of the Government of Canada. These include federal government departments and agencies and Crown corporations, as well as banks, airlines and other federally regulated employers and providers of goods, services, facilities and accommodation.

The Tribunal hears from complainants and respondents alike, as well as from interested third parties, including the Canadian Human Rights Commission, Through open, fair and transparent hearings, the Tribunal assesses evidence and rules on complaints of discrimination. The Tribunal's decisions inform the parties — and Canadians about the law as it applies to specific facts that arise in complaints. By guaranteeing open, fair and transparent hearings, and by providing just and well-reasoned rulings on individual complaints of discrimination, the Tribunal helps to entrench equality into the daily lives of Canadians. Through practical and legally binding decisions, the Tribunal gives effect to the lofty ideals of equality and fairness.

This annual report chronicles the Tribunal's activities in 2009, mostly during the tenure of former Chairperson J. Grant Sinclair. As the newly appointed Chairperson, effective November 2, 2009, I have taken up the search for new and

innovative ways to enhance the effectiveness and efficiency of the Tribunal's inquiry process. For example, a number of cases have already benefited from a more interventionist approach to case management, resulting in shorter hearings. This approach is allowing the parties to access justice in a more timely and cost effective fashion. An increase in settlements results in direct savings of legal costs to parties, as do shorter hearings. This is particularly important given the recent decision in *Mowat v. Canada (Canadian Forces)* 2009 FCA 309 where the Court of Appeal ruled that compensation for legal expenses cannot be ordered by the Tribunal.

In 2010-2011, we will continue our efforts to provide the highest quality service and best possible value to the Canadian public. As the new Chair, I will explore other innovative ways to provide an effective and efficient process, one that gives parties timely access to justice and brings Canada closer to the truly diverse, equal, and fair society our citizens deserve.



Shirish P. Chotalia, Q.C., LL.M.

## Who We Are and What We Do

The Canadian Human Rights Tribunal (CHRT) is responsible for applying the principles of the Canadian Human Rights Act, which is designed to protect individuals from discrimination. The Act states that all Canadians have the right to equality, equal opportunity, fair treatment, and an environment free of discrimination. The Act prohibits discrimination on the basis of race. national or ethnic origin, colour, religion, age. sex (including pregnancy), marital status, family status, sexual orientation, disability (including drug dependency) or pardoned criminal conviction. Maintaining wage differences between male and female workers performing work of equal value in the same establishment is also prohibited by the Act.

#### **Tribunal performance reports**

http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/reports-rapports/ perf-rend-eng.asp

The *Act* applies only to federally regulated employers and service providers, such as federal government departments and agencies, federal Crown corporations, chartered banks, airlines, shipping and inter-provincial trucking companies, and telecommunications and broadcasting organizations. The *Act* also prohibits telecommunications and Internet messages that are likely to expose people to hatred or contempt because of their race, ethnic origin, sexual orientation or other prohibited grounds of discrimination.

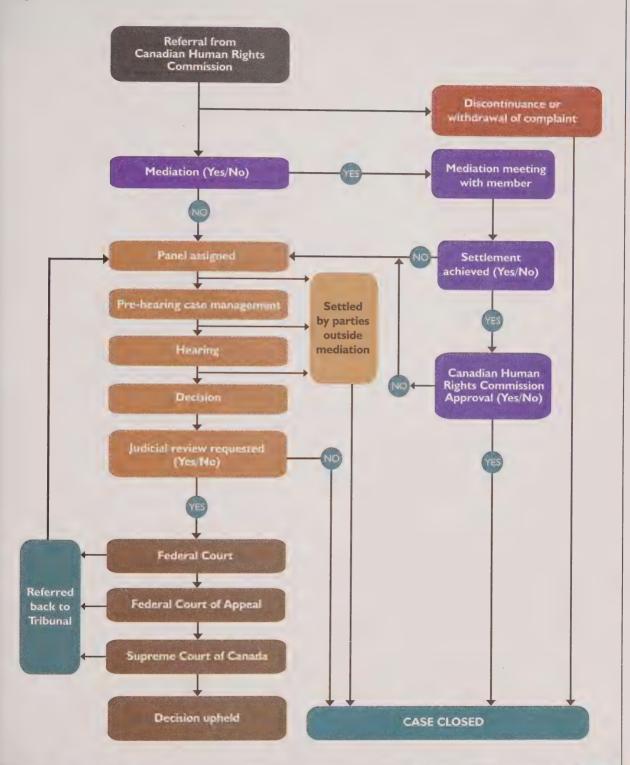
The Tribunal, a quasi-judicial body, hears complaints of discrimination referred to it by the Canadian Human Rights Commission, and decides whether the given activity is a discriminatory practice that violates the *Act*. The Tribunal also has the authority to hear

complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to federal government employees and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees.

The Tribunal is similar to a court of law; but it is less formal and hears only cases related to discrimination. Like a court, the Tribunal is strictly impartial. Unlike a court, the Tribunal provides an informal setting where the parties can present their cases without legal representation and without adhering to strict rules of evidence. Parties call witnesses or testify on their own behalf, and witnesses are subject to cross-examination. Documentary evidence is permitted. Final arguments are made at the end of the hearing. The Tribunal consists of human rights adjudicators and mediators with a great wealth of experience in these roles. If the complainant and respondent are willing, a Tribunal member may be assigned to help them achieve a mediated settlement. If mediation is refused or fails to produce a settlement, a Tribunal member will hear the complaint and render a written decision. The parties may elect to settle the complaint at any time before the Tribunal renders its decision. Tribunal decisions are subject to review by the Federal Court at the request of any of the parties.

Administrative responsibility for the Tribunal rests with a Registry that plans and arranges hearings, and acts as a liaison between the parties and Tribunal members. The Registry is also responsible for managing the operating resources allocated to the Tribunal by Parliament. Details of Registry activities, including recent developments in comptrollership, management accountability and public administration, can be found in the Tribunal's performance reports.

Figure 1: How the Tribunal Works

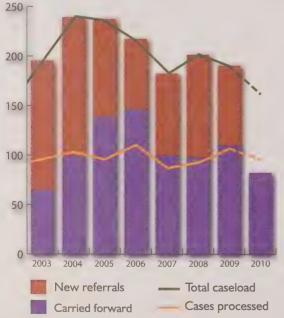


## The Year in Review

In 2009, the Canadian Human Rights Commission referred 80 new complaints to the Tribunal for inquiry. Since the Tribunal carried 110 active case files forward from earlier years, its total caseload in 2009 was significant, 190 cases in all. This number was down slightly from the previous six-year average of 211 cases, or about 10 percent less than 2008.

In 2009, Tribunal members conducted 70 mediations, presided over hearings into 17 complaints, and issued 11 decisions and 23 rulings on motions, objections or other preliminary matters. At the end of 2009, 82 cases remained active, including 37 from earlier years.

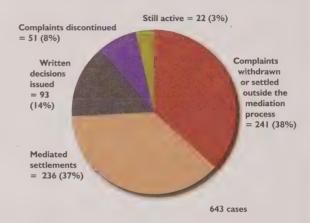
Figure 2: Tribunal case files opened and carried forward, 2003 to 2010.



\* Number of cases processed for 2010 is an estimate based on information received from the Canadian Human Rights Commission and on the mean of the previous years.

Although annual complaint referrals peaked at 139 in 2004, this spike has continued to influence the Tribunal's caseload (see Figure 2). For example, new referrals dropped by close to 50 percent between 2004 and 2006, but the Tribunal's 2006 caseload declined by less than 10 percent compared with 2004.

Figure 3. Status of cases referred from 2003 to 2009, inclusive, as of December 31, 2009.



Thanks to various process improvements carried out by the Tribunal in recent years, and a return to a more typical volume of new referrals between 2004 and 2009, the Tribunal resolved all pre-2007 cases by the end of 2009, as well as more than 80 percent of cases referred in 2008 and 2009.

#### **Mediations**

In 2003, the Tribunal reinstated the mediation process, which has subsequently contributed greatly to settling complaints. Mediation sessions are easy to arrange, usually take only one day to complete, and result in settlements about 70 percent of the time. Although parties opt for mediation in only about 40 percent of cases, the revival of mediation has served to optimize the use of the Tribunal's limited resources, as well as those of the parties.

One of the greatest advantages of mediations is that they typically exact a harmonious outcome. Mediations give the parties an opportunity to actively participate in the resolution of their dispute, and to fashion a creative remedy that is satisfactory to both sides. Mediation allows the parties to collaborate on a solution, an option not available in cases requiring a written Tribunal decision. Often the parties will agree that the mediated settlement should incorporate measurable targets and performance criteria designed to prevent a recurrence of the discrimination. Such a settlement may extend beyond the parties in the case, benefiting a wide constituency of employees or clients.

#### **Tribunal Decisions**

The bulk of the Tribunal's work involves conducting hearings and rendering decisions. The full text of all decisions is available on the Tribunal's website. In 2009, the Tribunal issued 11 written decisions substantiating or dismissing complaints. The Tribunal heard cases on a broad range of issues, including cases involving discrimination on the Internet, travel policies considered discriminatory toward the disabled, and age discrimination in the workplace. As well, the Tribunal rendered a decision on a case of alleged discrimination toward Aboriginal people, one of four cases the Tribunal heard that directly affected Canada's Aboriginal people.

#### Dreaver v. Pankiro

Some Tribunal decisions require interpretations of various parts of the Canadian Human Rights Act. These cases can help Canadians to better understand the intent of the Act and how it applies to their lives. A good example is *Dreaver* v. Pankiw, which was also one of four cases the Tribunal heard impacting on the lives of Aboriginal people. In this case, the complainants alleged that brochures (called householders) distributed by their federal Member of Parliament were racially discriminatory toward Aboriginal persons. The complainants argued that the content of the householders contravened a section of the Act that makes it a discriminatory practice to publish or display a "representation." Under the Act, a representation is a discriminatory notice, sign, symbol, or emblem. The Tribunal also needed to determine whether the householders constituted a "service" within the definition of the Act. The Act specifies that it is discriminatory to adversely differentiate between individuals in the course of providing a good, service, facility or accommodation that would be typically available to the public.

The Tribunal decided that the householders neither constituted a representation nor a service. To encompass householders, the definition of "representation" in the Act would need to include words like statement, article, or publication. The householders did not constitute a service, because the prime beneficiary was not the recipient, but rather the sender. The Tribunal found that the brochures were politically partisan documents designed to influence voter behaviour in the democratic process, to the benefit of the respondent. Even if the householders were deemed a service, they still weren't subject to the Act because it was the distribution of the householder that most clearly defined the respondent's relationship with the public, and no discrimination was evident in how the householder was distributed.

The complaint was dismissed, but has been appealed to the Federal Court. These interpretations of the *Act* have given Canadians valuable indicators on the extent to which the *Act* applies to discriminatory "representations." Similarly, Canadians will benefit from the refinements offered by the Tribunal in its interpretation of the term "services" customarily available to the general public. Such case-bycase interpretations of key statutory wording by the Tribunal make the law more definitive for Canadians, without sacrificing adaptability to as yet unforeseen future situations.

#### Full text of decision:

http://chrt-tcdp.gc.ca/search/files/2009\_chrt\_8.pdf

## Roxanne Naistus v. Philip L. Chief and Onion Lake First Nation

The complainant alleged to have been the victim of sexual harassment by the respondent from 2003 to 2005. During this time, both were employees of the Onion Lake First Nation. The alleged offender did not attend the hearing. The First Nation countered that it exercised all due diligence to prevent such discriminatory acts. The Tribunal concluded that the complainant had been subject to sexual harassment, a discriminatory practice. The Tribunal found that while the First Nation did not consent to this activity, neither did it exercise all due diligence to prevent these actions. The Tribunal found that the complainant should be compensated in accordance with the Canadian Human Rights Act.

#### Full text of decision:

http://chrt-tcdp.gc.ca/search/files/t1296 2608chrt4.pdf

#### Warman v. Lemire et al.

The world over, the Internet has rapidly become a popular medium of the free-flowing exchange of ideas and dialogue. In 2009, the Tribunal made a significant contribution to the issues that can arise involving freedom of speech and discrimination on the Internet. In Warman v. Lemire et al., the complainant alleged that the respondent was responsible for online material likely to expose individuals to hatred or contempt based on prohibited grounds of discrimination (religion, race, colour, national or ethnic origin, and sexual orientation). The respondent, who was registered as the contact for the website where the material was found, denied this allegation, and asserted that the provisions of the Act dealing with hate communication were unconstitutional as they violated his freedom of expression guaranteed under the Canadian Charter of Rights and Freedoms (Charter).

The Tribunal dismissed the first allegation of hate communications, since the evidence did not sufficiently demonstrate that the respondent was the person responsible for uploading the material. The Tribunal also dismissed an allegation that a poem criticizing immigrants that the respondent had posted on a different website constituted a hate communication within the meaning of the *Act* since the poem did not display the extremely denigrating tone or ugly racial and ethnic epithets found in other cases where hate communication had been proven.

The Tribunal also examined an allegation directed at messages posted on the respondent's own website message board (a multi-party online discussion forum). Many of the impugned messages were posted by individuals other than the respondent. Taking into account the number of messages posted on the site by various individuals, and the dates of the impugned messages, the Tribunal concluded

that it could not infer from the evidence that the respondent was aware of the existence of these messages. Moreover, in the Tribunal's view the hate message provision of the *Act* did not extend to cases where an individual may have incited others to communicate hate messages.

The Tribunal examined several messages that had clearly been posted on the message board by the respondent, but dismissed the allegation that these messages constituted hate communication. The Tribunal then ruled on the respondent's constitutional arguments, and in particular the assertion that the hate message provisions of the Act constituted an unjustifiable infringement of the respondent's freedom of expression as guaranteed by the Charter. The Tribunal concluded that restrictions on expression in the Act were indeed inconsistent with the Charter. which guarantees freedom of thought, belief, opinion, and expression. The Tribunal therefore refused to apply these provisions of the Act to the case, and did not issue a remedial order. The complainant appealed the ruling to Federal Court.

## Full text of decision:

http://chrt-tcdp.gc.ca/search/files/t1073\_5405chrt26.pdf

#### Morten v. Air Canada

In 2009, the Tribunal heard a unique case concerning access to transportation services for people with disabilities. Traditionally, questions of discrimination based on disability deal with the workplace. But in *Morten v. Air Canada*, the complainant, who was deaf and had very limited vision, alleged discrimination by an airline for not letting him book a flight unless he agreed to fly with an attendant. The Tribunal concluded that the airline's policy was too rigid, as it failed to recognize differing degrees of auditory or visual impairment, and didn't allow for individual assessments of disabled passengers. In considering the appropriate form of redress, the Tribunal reviewed American

regulations regarding air travel by disabled passengers, as well as a ruling by the U.S. Department of Transportation on the subject. The American authorities strongly suggested that greater accommodation could be offered by the respondent to the complainant. They also suggested that individuals with both visual and hearing impairments coped better in emergencies than was asserted by the respondent.

The Tribunal noted that the respondent would not accept the degree of risk posed by allowing the complainant to fly unaccompanied. Yet the airline tolerated the comparable or higher risk posed by some other unaccompanied passengers, such as obese individuals, persons with mobility impairments, pregnant women or individuals who require supplemental oxygen during a flight. The Tribunal's decision draws attention to the balance required between a disabled individual's legitimate interest in autonomy, including the voluntary assumption of risk, and a transportation service provider's equally legitimate interest in assuring the safety of the traveling public.

The Tribunal directed the respondent to work with the Canadian Human Rights Commission and the complainant to develop an attendant policy that accounts for the ways people with the complainant's type of disabilities communicate in an emergency. The policy would also address the inherent risk posed by passengers with compromised mobility that are currently allowed to fly unaccompanied, and would account for the fact that many able-bodied passengers are unable to receive, process and act on safety-related emergency instructions. The airline has appealed the case to the Federal Court.

#### Full text of decision:

http://chrt-tcdp.gc.ca/search/files/t1207\_1907chrt3.pdf

## Gilmar v. Alexis Nakato Sioux Nation Board of Education

discriminated against her by shortening her agreed-upon employment contract after learning she was pregnant. The Tribunal found that the complainant had made a case of discrimination according to the Act. The Tribunal found that the Board was neither aware of nor amenable to its obligations as an employer under federal human rights legislation. It also found that the Board deliberately offered only one year contracts in part to skirt its obligations under the Act to employees who become pregnant. The Tribunal ordered the respondent to cease its discriminatory practices against pregnant employees, and to develop a plan to prevent further incidences of pregnancy-based

## Full text of decision:

http://chrt-tcdp.gc.ca/search/files/t1327 5708chrt34.pdf

# Vilven and Kelly v. Air Canada and Air Canada Pilots Association

In Canada, the aging workforce and older population are posing increasingly urgent demographic challenges. In 2009, the Tribunal heard a case that questioned long-held assumptions in Canadian society concerning aging and employment, including the economic organization of the workforce, the dignity of elderly workers, and the reconciliation of collective bargaining rights and equality rights. In the case of Vilven and Kelly v. Air Canada and Air Canada Pilots Association, the complainants were airline pilots who challenged the provision of their collective agreement, which provided for mandatory retirement at age 60. The complainants alleged that the provision resulted in age discrimination. The airline and the

bargaining agent maintained that the mandatory retirement rule was justifiable under the *CHRA* since the complainants' employment had been terminated because they had reached the "normal age of retirement" for pilots. They also argued that the mandatory retirement was justifiable under the *Act* on the grounds that it constituted a *bona fide* occupational requirement (BFOR).

In this case, the Tribunal needed to determine whether the "normal age of retirement" defense was a justifiable infringement of the equality guarantee in the Canadian Charter of Rights and Freedoms (Charter). It also had to determine whether the respondents could meet their burden of proving the BFOR defense. On the Charter issue, the Tribunal concluded that this provision of the Act was unconstitutional and refused to apply it to the impugned section of the collective agreement. The Tribunal noted that the objective of the normal age of retirement defense was to allow mandatory retirement to be negotiated in the workplace. On the evidence, however, it could not conclude that this objective was sufficiently pressing and substantial to warrant an infringement of rights.

To determine whether the mandatory retirement provision in the collective agreement constituted a BFOR, the Tribunal had to consider whether the complainants could be allowed to fly past age 60 without causing undue hardship to the respondents. The employer gave several reasons to demonstrate hardship. For example, the airline argued that providing such accommodation would cause it undue hardship since allowing pilots over 60 years of age to fly internationally would violate standards set by the International Civil Aviation Organization (ICAO). The Tribunal found that prior to modification of the ICAO standard in 2006, there was no bar to allowing the complainants to continue to fly internationally in the role of first officer (as opposed to flying as a captain/pilot

in command). The employer did not consider this possibility in regard to the complainants. The Tribunal also rejected the employer's arguments that allowing pilots to fly past age 60 was an undue hardship if it created scheduling conflicts or delayed the promotion of younger pilots. Since the respondent failed to establish a BFOR in regard to the mandatory retirement rule, the Tribunal concluded that the complaint was substantiated, and decided to hear submissions on a remedy.

#### Full text of decision:

http://chrt-tcdp.gc.ca/search/files/t1176\_5806chrt24.pdf

## Judicial Review by the Federal Court of Canada

In 2009, the Federal Court issued eight judgments related to Tribunal decisions. Two judgments were rendered by the Federal Court of Appeal. One of the most significant decisions involved the matter of Vilven and Kelly v. Air Canada and Air Canada Pilots Association. The Court held that the Tribunal had erred in finding the normal age of retirement defense in the Canadian Human Rights Act to be compatible with the equality guarantee in the Canadian Charter of Rights and Freedoms. The Court concluded that the normal age of retirement defense resulted in an infringement of equality rights. The Court referred the case back to the Tribunal to determine if this infringement was demonstrably justifiable under the Charter.

Of the Court of Appeal judgments, the decision in Mowat v. Canada (Canadian Forces) is particularly noteworthy. Since the 1980s, a series of Tribunal decisions espoused the position that in granting compensation under the Act for expenses resulting from the discriminatory practice, the Tribunal could order compensation for the victim's legal expenses. Several Federal Court decisions were rendered on this issue, some supporting compensation, others against it. The Tribunal was not unanimous on the subject. In this case, the Federal Court of Appeal has eliminated any uncertainty in the law by holding that compensation for legal expenses cannot be ordered. The Court concluded that the question of costs in human rights adjudication was a policy matter, and that the entity best placed to weigh the policy concerns and make the ultimate decision was Parliament, and not the Tribunal or the Court.

All 2009 judicial review decisions can be found on the websites of the Courts that rendered them.

## **Judicial review decisions**

http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/decisions/index-eng.asp

# **Tribunal Decisions and Membership**

The full text of all formal rulings on motions and objections rendered in 2009 can be found on the Tribunal's website.

http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/decisions/index-eng.asp

## **Judicial Review Decisions**

#### FEDERAL COURT

Montreuil v. Canada (Canadian Forces) 2009 FC 22 Montreuil v. Canada

(Canadian Forces Grievance Board) 2009 FC 60 Vilven and Kelly v. Air Canada, Air Canada Pilots Association et al. 2009 FC 367

Khiamal v. Greyhound Canada 2009 FC 367 Tahmourpour v. Canada

(Royal Canadian Mounted Police) 2009 FC 1009 Tanzos v. AZ Bus Tours Inc., 2009 FC 1134

## FEDERAL COURT OF APPEAL

Brown v. Canada

(National Capital Commission) 2009 FCA 273 Mowat v. Canada (Canadian Forces) 2009 FCA 309

## **Members of the Tribunal**

Shirish P. Chotalia, Q.C., LL.M., Chairperson (effective November 2, 2009)

J. Grant Sinclair, Q.C., Chairperson (to November 1, 2009)

Athanasios D. Hadjis, Vice-Chairperson Karen Jensen, Full-time Member

## PART-TIME MEMBERS

Michel Doucet, Q.C.
Matthew D. Garfield
Kerry-Lynne Findlay, Q.C.
Wallace G. Craig
Marc Guinard
Réjean Bélanger
Edward P. Lustig

## REGISTRY

Gregory M. Smith, Executive Director and Registrar

# Décisions et membres du Tribunal

## Membres du Tribunal

Shirish P. Chotalia, c.r., LL.M., présidente (depuis le 2 novembre 2009)
J. Grant Sinclair, c.r., président (jusqu'au let novembre 2009)
Athanasios D. Hadjis, vice-président Karen Jensen, membre à temps plein

## MEMBRES À TEMPS PARTIEL

Michel Doucet, c.r.
Matthew D. Garfield
Kerry-Lynne Findlay, c.r.
Wallace G. Craig
Marc Guinard
Réjean Bélanger
Edward P. Lustig

## CKELLE

Gregory M. Smith, directeur exécutif et registraire

Le texte intégral de toutes les décisions sur requêtes par suite d'objections prononcées en 2009 se trouve sur le site Web du Tribunal.

http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/decisions/index-fra.asp

## Décisions de contrôle judiciaire

## COUR FÉDÉRALE

Montreuil c. Canada (Forces canadiennes) 2009 CF 22
Montreuil c. Canada
(Comité des griefs des Forces canadiennes) 2009 CF 60
Wilven et Kelly c. Air Canada, l'Association des pilotes
d'Air Canada et autres 2009 CF 367
Khiamal c. Greyhound Canada 2009 CF 367
Inhmourpour c. Canada

## COUR D'APPEL FÉDÉRALE

Tanzos c. AZ Bus Tours Inc. 2009 CF 1134

(Gendarmene royale du Canada) 2009 CF 1009

Brown c. Canada (Commission de la capitale nationale) 2009 CAF 273 Mowat c. Canada (Forces canadiennes) 2009 CAF 309

était le Parlement et non le Tribunal ou la Cour. matière de politique et à rendre la décision ultime la mieux habilitée à soupeser les préoccupations en la personne relevait des politiques et que l'instance coûts dans les jugements concernant les droits de être ordonné. La Cour a conclu que la question des le remboursement des frais juridiques ne pouvait tout doute que pouvait susciter la loi en statuant que Dans cette affaire, la Cour d'appel fédérale a levé Tribunal n'étaient pas unanimes sur la question. remboursement, d'autres non. Les membres du rendues en la matière, certaines ordonnant le Plusieurs décisions de la Cour fédérale ont été remboursement des frais juridiques de la victime. discriminatoires, le Tribunal pouvait ordonner le Loi pour des dépenses engagées à la suite d'actes qu'il fallait verser une indemnisation en vertu de la ligne de conduite, c'est-à-dire que lorsqu'il décidait a rendu une série de décisions suivant la même mention. Depuis les années 1980, le Tribunal (Forces canadiennes) est particulièrement digne de d'appel, la décision dans l'affaire Mowat c. Canada De tous les jugements prononcés par la Cour

Toutes les décisions issues de contrôles judiciaires en 2009 sont publiées sur les sites Web des tribunaux qui les ont prononcées.

Décisions de contrôle judiciaire http://chr-t-cdp.gc.ca/NS/decisions/index-fra.osp

opposition au titre de pilote commandant de bord). L'employeur n'avait pas envisagé cette possibilité pour les plaignants. Le Tribunal a également rejeté les arguments de l'employeur selon lesquels accorder l'autorisation de vol aux pilotes de plus de des conflits d'horaire ou retardait la promotion de plus jeunes pilotes. Étant donné que l'intimé n'a plus jeunes pilotes. Étant donné que l'intimé n'a pu prouver l'EPJ afférente à la politique de retraite obligatoire, le Tribunal a conclu que la plainte était fondée, et a décidé d'entendre les représentations concernant le redressement à accorder.

Texte intégral de la décision : http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/decisions/index-fra.asp? filter=complainant&SortedByLetter=V

## Contrôle judiciaire par la Cour fédérale

vertu de la Charte. déterminer si cette infraction pouvait se justifier en La Cour a renvoyé l'affaire au l'ribunal pour se traduisait par une infraction des droits à l'égalité. a conclu que l'argument de l'âge normal de retraite par la Charte canadienne des droits et libertés. La Cour de la personne respectait le principe d'égalité garanti retraite énoncé dans la Loi canadienne sur les droits avait déclaré que l'argument de l'âge normal de que le Tribunal avait commis une erreur lorsqu'il l'Association des pilotes d'Air Canada. La Cour soutenait concernait l'affaire Vilven et Kelly c. Air Canada et fédérale. L'une des plus importantes décisions jugements ont été rendus par la Cour d'appel se rapportant à des décisions du Tribunal. Deux En 2009, la Cour fédérale a rendu huit jugements

qui fixait à 60 ans l'âge obligatoire de la retraite. Les plaignants affurnaient que cette clause relevait de la discrimination fondée sur l'âge. La compagnie aérienne et l'agent de négociation soutenaient que la politique de retraite obligatoire était justifiable en vertu de la LCDP étant donné qu'on avait mis fin à l'emploi de ces plaignants parce qu'ils avaient atteint « l'âge normal de retraite » pour les pilotes. Les intimés avançaient également que l'argument de l'âge de la retraite obligatoire était justifiable en vertu de la Loi parce qu'il s'agissait d'une exigence vertu de la Loi parce qu'il s'agissait d'une exigence professionnelle justifiée (EPJ).

violation des droits. suffisamment pressant et substantiel pour justifier la le Tribunal ne pouvait conclure que cet objectif était obligatoire. Sur la question de la preuve, toutefois, en milieu de travail la négociation de la retraite âge normal de retraite a pour objectif de permettre collective. Le Tribunal a souligné que la fixation d'un de l'appliquer à la section litigieuse de la convention clause de la Loi était inconstitutionnelle et a refusé la question de la Charte, le Tribunal a conclu que cette fournir la preuve de l'argument fondé sur l'EPJ. Sur aussi déterminer si les intimés étaient en mesure de dans la Charte canadienne des droits et libertés. Il devait une atteinte justifiable au principe d'égalité enchâssé l'argument de « l'âge normal de retraite » constituait Dans cette affaire, le Tribunal devait déterminer si

destination internationale à titre de copilote (par aux plaignants de continuer d'effectuer des vols à à la norme de l'OACI en 2006, rien n'interdisait Tribunal a indiqué qu'avant la modification apportée de l'aviation civile internationale (OACI). Le enfreindrait les normes établies par l'Organisation ans à effectuer des vols à destination internationale puisque le fait d'autoriser les pilotes de plus de 60 d'accommodement causerait une contrainte excessive aérienne affirmait que de permettre une telle mesure les contraintes possibles. Par exemple, la compagnie L'employeur a donné plusieurs raisons démontrant ans sans causer de contrainte excessive aux intimés. pouvaient être autorisés à piloter après l'âge de 60 une EPJ, le Tribunal devait savoir si les plaignants supulée dans la convention collective constituait Afin de déterminer si la clause de retraite obligatoire

Gilmar c. le Conseil scolaire de la nation sioux des Nakotas d'Alexis

La plaignante affirmait qu'elle avait été victime de discrimination de la part de l'intimé qui, après avoir appris que la plaignante était enceinte, a raccourci son contrat de travail convenu préalablement. Le Tribunal a indiqué que la plaignante avait établi le bien-fondé de l'acte discriminatoire en vertu de la Loi. Le Tribunal a déclaré que le Conseil n'était ni sensible à ses obligations en tant qu'employeur en vertu de la législation fédérale sur les droits de la personne. Il a aussi déclaré que le Conseil avait délibérément offert des contrats d'un an seulement, en partie pour contrats d'un an seulement, en partie pour contrats d'un an seulement, en partie pour contourner ses obligations en vertu de la Loi envers les employées qui deviennent enceintes. Le Tribunal a ordonné à l'intimé de cesser ses pratiques discriminatoires à l'endroit de ses employées enceintes et d'élaborer un plan pour empêcher toute nouvelle occurrence de pour empêcher toute nouvelle occurrence de pour empécher toute nouvelle occurrence de

Texte integral de la décision : http://chrt-tcdp.gc.ca/US/decisions/index-fra.asp? filter=complainant&SortedByLetter=G

Vilven et Kelly c. Air Canada et l'Association des pilotes d'Air Canada

Au Canada, la population active vieillit tout comme le reste de la population, ce qui entraîne des défis démographiques qui se font de plus en plus pressants. En 2009, le Tribunal a été saisi d'une affaire qui a remis en question les suppositions depuis longtemps ancrées dans la société canadienne au sujet de l'âge et de l'emploi, y compris l'organisation économique de la population active, la dignité des négociation collective et les droits à l'égalité. Dans négociation collective et les droits à l'égalité. Dans l'affaire Vilven et Kelly c. Air Canada et l'Association pilotes de la compagnie aérienne qui remettaient des pilotes de la compagnie aérienne qui remettaient en question la clause de leur convention collective en question la clause de leur convention collective

aérien de passagers handicapés, ainsi qu'une norme du département américain des Transports. Les autorités américaines ont fortement suggéré que l'intimée offre d'autres mesures d'accommodement personnes ayant une déficience visuelle et auditive réagissent mieux aux situations d'urgence que ne réagissent mieux aux situations d'urgence que ne

Le Tribunal a souligné que l'intimée ne pouvait tolérer le risque que représentait le fait d'autoriser le plaignant à voyager seul. Pourtant, la compagnie aérienne tolérait le risque comparable ou supérieur que représentent les autres passagers voyageant seuls, notamment les personnes obèses, les personnes dont la mobilité est réduite, les femmes enceintes ou les passagers qui doivent recevoir un supplément d'oxygène durant le vol. La décision du supplément d'oxygène durant le vol. La décision du centre l'intérêt légitime d'une personne ayant une ontre l'intérêt légitime d'une personne ayant une déficience d'être autonome, y compris l'acceptation volontaire du risque, et l'intérêt tout aussi légitime du transporteur aérien d'assurer la sécurité de ses passagers.

Le Tribunal a ordonné à l'intimée de travailler de pair avec la Commission canadienne des droits de la personne et le plaignant afin d'élaborer une politique sur les accompagnateurs qui devra prendre en compte des moyens de communication utilisés en cas d'urgence par les personnes ayant les mêmes déficiences que le plaignant, du risque inhérent que représentent les passagers ayant une mobilité réduite et qui sont actuellement autorisés à voyager par avion passagers n'ayant autorisés à voyager par avion de saisir et d'exécuter les consignes de sécurité qui sont transmises. Le transporteur aérien a porté la sont transmises. Le transporteur aérien a porté la cause en appel devant la Cour fédérale.

Texte intégral de la décision : http://chrt-tcdp.gc.ca/search/files/t1207\_1907fd26janv09.pdf

la disposition de la Loi portant sur la propagande haineuse ne s'étend pas aux affaires où une personne peut en avoir incité d'autres à diffuser des messages haineux.

devant la Cour fédérale. réparation. Le plaignant a porté le jugement en appel la Loi à l'affaire et n'a pas ordonné de mesures de conséquent refusé d'appliquer ces dispositions de d'opinion et d'expression. Le Tribunal a par qui garantit la liberté de pensée, de croyance, d'expression vont en effet à l'encontre de la Charte, que les restrictions que la Loi applique à la liberté l'intimé garantie par la Charte. Le Tribunal a conclu atteinte injustifiable à la liberté d'expression de la propagande haineuse de la Loi constitue une la déclaration selon laquelle la disposition sur avancés par l'intimé, et plus particulièrement sur ensuite prononcé sur les arguments constitutionnels forme de propagande haineuse. Le Tribunal s'est selon laquelle ces messages constituaient une électronique par l'intimé, mais a rejeté l'allégation de toute évidence été diffusés sur le babillard Le Tribunal a étudié plusieurs messages qui avaient

Texte integral de la décision : http://chrt-tcdp.gc.ca/search/files/t1073\_5405fd020909.pdf

## Morten c. Air Canada

examiné les lois américaines portant sur le transport d'une forme appropriée de réparation, le Tribunal a des passagers ayant une déficience. Afin de décider visuelles et ne permettait pas d'évaluation individuelle pas les différents degrés de déficiences auditives et aérienne était trop stricte puisqu'elle ne distinguait Tribunal a conclu que la politique de la compagnie voyager à bord d'un avion sans être accompagné. Le discrimination à son endroit en lui interdisant de que la compagnie aérienne avait fait preuve de est sourd et dont la vision est très restreinte, alléguait dans l'affaire Morten c. Air Canada, le plaignant, qui déficience s'appliquent au milieu de travail. Mais les questions de discrimination fondée sur la une déficience aux services de transport. En général, précédent concernant l'accès des personnes ayant En 2009, le Tribunal a instruit une affaire sans

## Warman c. Lemire et autres

prévue dans la Charte canadienne des droits et libertés. puisqu'elles enfreignaient sa liberté d'expression la propagande haineuse étaient inconstitutionnelles a affirmé que les dispositions de la Loi traitant de le matériel a été découvert, a nié cette allégation et la personne-ressource indiquée dans le site Web où ethnique et orientation sexuelle). L'intimé, qui était illicites (religion, race, couleur, origine nationale ou ou au mépris en raison de moufs de distinction susceptible d'exposer des personnes à la haine était responsable de la mise en ligne de matériel c. Lemine et autres, le plaignant alléguait que l'intimé discrimination sur l'Internet. Dans l'affaire Warman aux enjeux touchant la liberté d'expression et la Tribunal a apporté une précieuse contribution et d'échanger des idées librement. En 2009, le devenu le moyen le plus populaire de dialoguer Dans le monde entier, l'Internet est rapidement

avatent été prouvés. affaires où des exemples de propagande haineuse lesquels avaient été mis en cause dans d'autres ni d'épithètes hideuses à teneur raciale et ethnique, ne taisait usage ni d'un ton extrêmement dénigrant est entendu dans la Loi, étant donné que le poème constituait de la propagande haineuse au sens où il que l'intimé avait publié sur un autre site Web laquelle un poème prenant à partie les immigrants Tribunal a également rejeté l'allégation selon responsable du téléchargement du matériel. Le pas suffi à démontrer que l'intimé était la personne sur la propagande haineuse parce que la preuve n'a Le Tribunal a rejeté la première allégation portant

de ces messages. Par ailleurs, de l'avis du Tribunal, d'affirmer que l'intimé était au fait de l'existence Tribunal a conclu que la preuve ne permettait pas personnes et les dates des messages litigieux, le nombre de messages publiés sur le site par diverses des personnes autres que l'infimé. Considérant le nombre de messages litigieux avaient été publiés par (un forum de discussion multipartite en ligne). Bon électronique du site Web personnel de l'intimé réprouvant des messages diffusés sur le babillard Le Tribunal a également étudié une allégation

> canadienne, sans sacrifier à la possibilité d'adaptation loi un caractère plus définitif pour la population de dispositions légales importantes confère à la procède au cas par cas pour interpréter le libellé « service » destiné au public. Le fait que le Tribunal Tribunal a apportées à son interprétation du terme Canadiennes bénéficieront des subtilités que le sens où l'entend la Loi. Ainsi, les Canadiens et les le terme « représentation » discriminatoire au indication valable de l'étendue que peut atteindre de la Loi ont donné à la population canadienne une appel devant la Cour fédérale. Ces interprétations

La plainte a été rejetée, mais l'affaire a été portée en

http://chrt-tcdp.gc.ca/search/files/t0969\_8904tcdp8.pdf Texte intégral de la décision :

Première nation d'Onlon Lake

Roxanne Naistus c. Philip L. Chief et la

aux imprévus que l'avenir nous réserve.

la diligence requise pour l'empêcher. Le elle n'avait pas non plus fait preuve de toute nation ne consentait pas à cette pratique, même si la communauté de la Première discriminatoire. Le Tribunal a statué que été victime de harcèlement sexuel, un acte Le Tribunal a conclu que la plaignante avait empêcher de tels actes discriminatoires. fait preuve de diligence raisonnable pour La Première nation a plaidé qu'elle avait harceleur était absent lors de l'audience. communauté d'Onion Lake. Le présumé les deux parties étaient employées de la de 2003 à 2005. Au cours de cette période, harcèlement sexuel de la part de l'intimé La plaignante affirmait avoir été victime de

filter = complainant&SortedByLetter=N http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/decisions/index-fra.asp? Texte intégral de la décision :

canadienne sur les droits de la personne.

Tribunal a indiqué que la plaignante devait

8

ou de moyens d'hébergement desfinés au public. lors de la fourniture de biens, de services, d'installations qu'un acte est discriminatoire s'il défavorise un individu selon la définition donnée dans la Loi. La Loi stipule bulletins parlementaires constituaient un « service » discriminatoire. Le Tribunal a dû déterminer si les un écriteau, un symbole ou un emblème à caractère termes de la Loi, une représentation est une affiche, considéré comme un acte discriminatoire. Aux ou d'exposer en public une « représentation », à l'articlé de la Loi qui condamne l'acte de publier contenu des bulletins parlementaires contrevenait des autochtones. Les plaignants déclaraient que le leur député fédéral étaient discriminatoires à l'endroit (appelées bulletins parlementaires) distribuées par dossier, les plaignants alléguaient que les brochures sur la vie des communautés autochtones. Dans ce Tribunal a traités et qui ont eu des répercussions exemple; il s'agit de l'un des quatre dossiers que le quotidien. L'affaire Dreaver c. Pankiw en est un bon le but de la Loi et son application pratique, au la population canadienne à mieux comprendre sur les droits de la personne. Ces causes peuvent aider interprétation des dispositions de la Loi canadienne Certaines décisions du Tribunal reposent sur une

parlementaires ont été distribués. ne s'est manifestée dans la façon dont les bulletins l'intimé avec le public, et aucune discrimination qui caractérisait le plus clairement la relation de que c'était la distribution des bulletins parlementaires n'auraient toutefois pas été assujettis à la Loi parce avaient été considérés comme un service, ils de l'intimé. Même si les bulletins parlementaires électeurs dans le processus démocratique, au profit partialité politique conçus pour influencer le vote des brochures étaient des documents chargés d'une bien l'expéditeur. Le Tribunal a révélé que les pour but premier de servir le desunataire, mais constituaient pas un service puisqu'ils n'avaient pas ou publication. Les bulletins parlementaires ne dû comporter des mots comme déclaration, article la définition de « représentation » dans la Loi aurait Pour qu'elle englobe ces bulletins parlementaires, ne constitusient ni une représentation ni un service. Le Tribunal a statué que les bulletins parlementaires

En 2003, le Tribunal a rétabli la procédure de médiation, laquelle a contribué dans une large mesure à accélérer le traitement des plaintes. Les séances de médiation sont faciles à organiser, il ne bien, et elles permettent d'en arriver à un règlement dans environ 70 % des cas. Même si les parties ne cette procédure a optimisé l'utilisation des ressources cette procédure a optimisé l'utilisation des ressources limitées dont disposent le Tribunal et les parties.

ou de clients. concernées, profitant à un vaste groupe d'employés avoir des retombées qui dépassent les seules parties cas de discrimination. De telles ententes peuvent de rendement destinés à prévenir de nouveaux médiation des objectifs mesurables et des critères d'intégrer à l'entente négociée dans le cadre de la écrite du Tribunal. Souvent, les parties acceptent est impossible dans les cas qui exigent une décision à l'élaboration d'une solution à leur problème, ce qui deux. La médiation permet aux parties de collaborer trouver une solution créative qui les satisfait toutes activement au règlement de leur différend et de la médiation, les parties ont l'occasion de participer qu'elle favorise un règlement harmonieux. Grâce à L'un des plus grands avantages de la médiation est

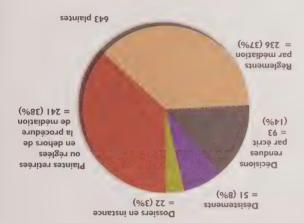
## Décisions du Tribunal

La tenue d'audiences et la formulation de décisions constituent la plus grande part du travail du Tribunal. Le texte complet de toutes les décisions est publié dans son site Web. En 2009, le Tribunal a rendu la décisions écrites pour accueillir ou rejeter des plaintes. Les dossiers dont il a été saisi portaient sur une vaste gamme d'enjeux, depuis la discrimination discriminatione d'enjeux, depuis la discrimination déficience et la discrimination fondée sur l'âge en décision dans une affaire de présumée discrimination décision dans une affaire de présumée discrimination décision dans une affaire de présumée discrimination deuis oncernaient directement les autochtones du qui concernaient directement les autochtones du Canada dont le Tribunal a été saisi.

# Survol de l'année

Le nombre annuel de renvois a culminé en 2004 pour atteindre 139, et cette crête a continué de se répercuter sur la charge de travail du Tribunal (voir la figure 2). En effet, malgré une renvois entre 2004 et 2006, la charge de travail du Tribunal a diminué de moins de 10 % en comparaison à l'année 2004.

Figure 3 : État d'avancement des plaintes renvoyées entre 2003 et 2009, au 31 décembre 2009.

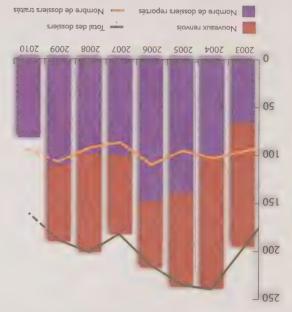


Grâce aux diverses améliorations que le Tribunal a apportées à la procédure ces dernières années et au retour à un nombre de renvois plus habituel entre 2004 et 2009, à la fin de 2009, le Tribunal avait réusai à traiter toutes les plaintes dont il avait été saisi avant 2007, en plus d'avoir statué sur plus de 80 % des plaintes qui lui avaient été renvoyées de 80 % des plaintes qui lui avaient été renvoyées en 2008 et en 2009.

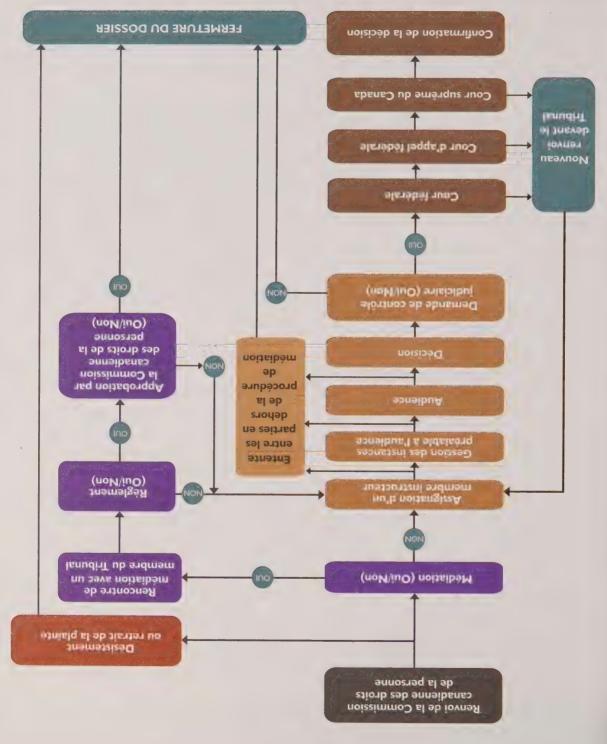
En 2009, la Commission canadienne des droits de la personne a renvoyé su Tribunal 80 nouvelles plaintes aux fins d'instruction, auxquelles s'ajoutaient 110 dossiers reportés des années loin d'être négligeable en 2009 : 190 dossiers en tout, soit un peu moins que la moyenne des six années antérieures (211 dossiers), ou environ 10 % années moins par rapport à 2008.

En 2009, les membres du Tribunal ont traité 70 dossiers par voie de médiation, tenu des audiences sur 17 plaintes et rendu 11 décisions et 23 décisions sur requête par suite d'objections ou d'autres questions préliminaires. À la fin de 2009, 82 dossiers demeuraient en instance, dont 37 reportés d'années antérieures.

Figure 2 : Nombre de dossiers ouverts et reportés, de 2003 à 2010.



\* Le nombre de dossiers de plaintes traités en 2010 est évalué en fonction de l'information transmise par la Commission canadienne des droits de la personne et de la moyenne des années précédentes.



# Qui nous sommes et ce que nous faisons

fédérale et comptant plus de 100 employés. entreprises privées assujetties à la réglementation employeurs du gouvernement fédéral et à ceux des sur l'équité en matière d'emploi, qui s'applique aux examiner les plaintes déposées en vertu de la Loi

l'autre partie. les décisions du Tribunal à la demande de l'une ou sa décision. La Cour fédérale peut se pencher sur régler la plainte tant que le Tribunal n'a pas rendu parties peuvent toujours s'entendre entre elles pour entend la plainte et rend sa décision par écrit. Les si la médiation échoue, un membre du Tribunal dans le cadre d'une médiation. S'ils refusent ou est désigné pour les aider à régler leur différend et l'intimé le désirent, un membre du Tribunal expérience dans ces fonctions. Lorsque le plaignant la personne et de médiateurs dotés d'une vaste se compose de décideurs en matière de droits de avec la présentation des plaidoiries. Le Tribunal documentaires sont admises. L'audience prend fin soumis à un contre-interrogatoire. Les preuves ou convoquent des témoins qui peuvent être de preuve. Les parties témoignent elles-mêmes sans être astreintes à des règles strictes en matière exposer leur cause sans recourir à un avocat et offre une instance informelle où les parties peuvent impartial. A la différence des cours, toutefois, il les cours de justice, le Tribunal est strictement les causes portant sur la discrimination. Comme il a un caractère moins officiel et il n'instruit que Le Tribunal s'apparente à une cour de justice, mais

dans les rapports sur le rendement du Tribunal. gestion et l'administration publique, sont exposés tonction de contrôleur, la responsabilisation de la y compris les récents changements touchant la Parlement. Les détails des activités du greffe, opérationnelles allouées au Tribunal par le et ses membres. Il gère également les ressources les audiences et assure la liaison entre les parties administratives du Tribunal. Il planifie et organise Le greffe s'acquitte des responsabilités

> travail équivalent dans un même établissement. entre les hommes et les femmes qui exécutent un La Loi interdit également les disparités salariales l'égard des drogues) ou l'état de personne graciée. sexuelle, la déficience (y compris la dépendance à matrimonial, la situation de famille, l'orientation religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse), l'état l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la Loi interdit la discrimination fondée sur la race, un environnement exempt de discrimination. La l'égalité des chances, au traitement équitable et à Canadiens et toutes les Canadiennes ont droit à la discrimination. La Loi énonce que tous les a pour objet de protéger les personnes contre la Loi canadienne sur les droits de la personne, laquelle (TCDP) est chargé d'appliquer les principes de Le Tribunal canadien des droits de la personne

# Rapports sur le rendement du Tribunal

http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/reports-rapports/perf-rend-fra.asp

on d'autres mouts de distinction illicites. leur origine ethnique, de leur orientation sexuelle à la hame ou au mépris en raison de leur race, de des messages susceptibles d'exposer des personnes au moyen des télécommunications ou de l'Internet radiodiffusion. La Loi interdit également de diffuser les organismes de télécommunications et de et de transport interprovincial par camion, et aériennes, les compagnies de transport maritime les banques à charte fédérale, les compagnies et organismes fédéraux, les sociétés d'Etat, réglementation fédérale, notamment les ministères et fournisseurs de services assujettis à la La Loi s'applique uniquement aux employeurs

de la Loi. Le Tribunal est par ailleurs habilité à constituent des actes discriminatoires aux termes de la personne; il détermine si les faits allégués saisi par la Commission canadienne des droits instruit les plaintes de discrimination dont il est Le Tribunal est un organisme quasi judiciaire qui

# Message de la présidente

ordonner le remboursement des frais juridiques. d'appel a décidé que le Tribunal ne pouvait (Forces canadiennes) 2009 CAF 309 où la Cour rendue récemment dans l'affaire Mowat c. Canada particulièrement important étant donné la décision des frais juridiques pour les parties. Cela est nombre de règlements signifie une réduction des audiences écourtées, un plus grand et entraîne moins de frais juridiques. A l'instar se traduit par un accès plus rapide à la justice les audiences. Pour les parties, cette approche la gestion des cas, ce qui a permis d'écourter plus interventionniste à l'étape préliminaire de déjà réglées rapidement grâce à une approche Par exemple, de nombreuses causes se sont l'efficacité du processus d'instruction du Tribunal. recherche de nouveaux moyens d'améliorer nommée le 2 novembre 2009, j'si entrepris la J. Grant Sinclair. A titre de nouvelle présidente, pendant le mandat de l'ancien président, Tribunal a menées en 2009, principalement Ce rapport annuel fait état des activités que le

En 2010-2011, nous poursuivrons nos efforts pour offrir à la population canadienne un service de la plus haute qualité et la meilleure valeur possible. En tant que nouvelle présidente, j'explorerai des avenues innovantes pour assurer des processus efficaces qui offrent aux parties un accès rapide à la justice et favorisent l'établissement d'une société réellement diversifiée, juste et équitable que le Canada recherche et que les citoyens méritent.

Shirish P. Chotalia, c.r., LL.M.

La population canadienne est fière des progrès qu'elle a réalisés vers la création d'une société diversifiée, où les idéaux d'égalité et d'inclusion sont une pratique de plus en plus respectée. Toutefois, les efforts doivent se poursuivre afin d'atteindre une véritable égalité. Le Tribunal canadien des droits de la personne fait partie intégrante de l'infrastructure que le gouvernement fédéral a mise en place pour réaliser cet objectif.

Le Tribunal est l'organisme administratif qui instruit les plaintes en matière de discrimination en provenance des divers secteurs relevant de la compétence législative du gouvernement du ministères et les organismes du gouvernement fédéral et les sociétés d'État, ainsi que les banques, les entreprises de transport aérien et les autres employeurs relevant de la compétence lédérale et les fournisseurs de biens, de services d'installations et d'hébergement.

l'égalité et la justice. mettent en œuvre les nobles idéaux que sont et ayant force exécutoire que rend le Tribunal équitable. Les décisions à caractère pratique le quotidien des Canadiens et Canadiennes plus dont il est saisi, le Tribunal contribue à rendre réfléchis pour chaque plainte de discrimination prononçant des jugements équitables et mûrement audiences publiques, justes et transparentes et en que les plaintes soulèvent. En garantissant des l'application de la loi aux questions particulières - et l'ensemble de la population canadienne - de Les décisions du Tribunal informent les parties preuve et statue sur les plaintes de discrimination. justes et transparentes, le Tribunal apprécie la personne. Dans le cadre d'audiences publiques, la Commission canadienne des droits de la intimés ainsi que les tiers intéressés, y compris Le Tribunal entend les plaignants et les



 $\ensuremath{@\mathrm{Ministre}}$  des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada Cat. no. HR61-2009

7-02112-001-1-879 NAS1

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2009

# PANNUEL 2009

Assurer un accès égal aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne grâce au traitement efficace, juste et équitable des causes.

e Elgin, II <sup>e</sup> étage, Ottawa (Ontario) KIA IJ4 one: 613-995-1707 | Télécopieur 613-995-3484 | ATS - 613-947-1070 | Courriel: registrar@chrt-rcdp:gc=a CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL

Annual Report **2010** 

Access to Justice for Ordinary Canadians

O Elgin Street, 11th floor, Ottawa, Ontario K1A 1J4 613-995-1707 | Fax: 613-995-3484 | TTY: 613-947-1070 | E-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca

© Minister of Public Works and Government Services

HR61-2010 - 978-1-100-52966-0 HR61-2010E-PDF; 978-1-100-17875-2

Canadian Human Rights Tribunal/Annual Report 2010

# TABLE OF CONTENTS

SEP 20 2011

CHAIRPERSON'S MESSAGE	.2
EXECUTIVE DIRECTOR'S MESSAGE	.4
VISION - Access to justice for ordinary Canadians	.5
WHAT WE DO	.6
HUMAN RIGHTS COMPLAINTS RESOLUTION FRAMEWORK	
MEDIATION	.8
ENHANCED COMPLAINT RESOLUTION PROCESS	.10
TRIBUNAL RULES AND PROCEDURES	11
GOVERNANCE AND MANAGEMENT	12
JURISPRUDENCE	13
CORPORATE ACTIVITIES	19
MEMBERS OF THE TRIBUNAL - Biographies	21
Full Time Members	21
Part-time Members	22
FOR FURTHER INFORMATION	24

## CHAIRPERSON'S MESSAGE

It is my privilege to provide you with information and perspective about the vision that we at the Canadian Human Rights Tribunal have embarked on, as well as to report on the execution of the adjudicative mandate for the year 2010.

On November 2, 2009 when my appointment as Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal took effect, I began exploring ways to make the Tribunal more accessible to all Canadians. To enhance accessibility and efficiency, I questioned how ordinary Canadians could have a hearing faster while still maintaining fairness. What tools, methods and processes could enhance the current system at the Tribunal? And, how could I build on the success of my predecessors?

These thoughts, arising out of my work as a human rights lawyer for more than 20 years, inspired my vision for the Tribunal: "Providing Access to Justice for Ordinary Canadians". In shaping this vision, I have worked closely with fellow Members of the Tribunal (during training sessions and input meetings), practitioners in the field of human rights, lawyers and judges, to seek their input, ideas and support.

What does this vision mean in concrete terms? A large part of my vision involves offering evaluative mediation alongside interest-based mediation throughout the continuum of the adjudicative process: (i) from the date of the referral and prior to the filing of particulars (pre-disclosure evaluative mediation); (ii) after particulars are filed (post-disclosure evaluative mediation); and, (iii) during a hearing.

The principal barriers to access to justice for human rights complainants are legal costs and delays. My aspiration is to provide ordinary Canadians with a venue to be heard without having to incur significant legal costs. In this regard, the Tribunal provides a mediation conference in a safe and confidential setting wherein parties may discuss the strength of their case with a Tribunal Member "off the record". The goal is to help parties to better understand their case, which often leads to informed settlement. Settlement is restorative. Settlement brings emotional closure and allows parties to move on. Settlement also spares the parties unnecessary financial and emotional costs arising from hearings. When parties are unable to settle complaints, the Tribunal's goal is to provide quick and fair hearings. Decisions are important in providing precedential value for the parties, the public and for resolution of future complaints.

The issue of legal costs became particularly apparent in October 2009. The Federal Court of Appeal ruled that the Tribunal could not award compensation for legal expenses incurred by a successful complainant (*Canada (Attorney General) v. Mowat*, 2009 FCA 309). The complainant, who was found to have been sexually harassed, incurred significant legal costs but received a discrimination award of only \$4,000.00.

Parties appearing without legal representation are on the rise. Given the *Mowat* ruling, which creates a strong disincentive for complainants to retain legal counsel, we believe this tendency will increase. Prior to *Mowat*, a complainant could have recovered her legal costs. Presently, a successful complainant may not be willing to take the risk of proceeding to a hearing, with the help of a lawyer, without being assured that she can recover those legal costs. This situation could allow discrimination claims to be abandoned without judicial scrutiny.

The enhanced complaints resolution process elaborated on in this report envisages fundamental changes in the Tribunal's process, such as intensive pre-hearing case management and enhanced efforts in mediation. To advance this approach, the Tribunal has changed the complaints process to narrow the issues of litigation and to abbreviate the duration of hearings by focusing on the facts in dispute. A preliminary assessment of the changes indicates positive results. For example, of the 30

cases utilizing evaluative mediation in 2010, 80 % or 24 cases were settled using this cost-effective approach (2 cases are still in process). We estimate that the settlement of these cases through evaluative mediation saved the Tribunal and the parties about 41 weeks of hearings, which translates into cost savings of approximately \$390,000.00 in total. Mindful of the need to avoid unnecessary delay in processing cases, we worked hard to ensure that every case was actively managed.

Since late 2009, parties to a complaint have been actively encouraged to identify and acknowledge all non-contentious issues, and to accept each others' affidavits in lieu of expert testimony. This measure saves both legal costs for the parties and hearing costs for Canadian taxpayers. Pre-hearing conferences, wherein the Tribunal works with parties towards agreements about key facts and distilling the issues, have shortened hearing times by more than fifty percent in some cases. Examples of two decisions expressly referring to my vision of access to justice are: (i) *Breast v. White Lake First Nation #128*, 2010 CHRT 10 (at paras. 24 and 25); and, (ii) *Roopnarine v. Bank of Montreal*, 2010 CHRT 5 (at para. 36). Further details of these cases can be found in the Jurisprudence section of this report.

In 2008, Parliament repealed section 67 of the Canadian Human Rights Act. This positive measure allows First Nations and their members to file complaints of discrimination arising out of the Indian Act with the Canadian Human Rights Commission. First Nations and First Nation members may now seek the full protection and benefit of the Act. As a result of this amendment, a significant increase in the number of cases referred to the Tribunal by the Commission is anticipated, as noted in the 2009 annual report of the Canadian Human Rights Commission. This significant new type of complaint is anticipated to raise complex and novel issues requiring a reconciliation of anti-discrimination law with First Nations legal traditions and customary laws. The Tribunal is making plans to address this potential increase in the number and complexity of cases it will be expected to handle. The Tribunal is looking forward to working with First Nations communities to learn how it can facilitate access to justice for them in a cost-effective, innovative, and culturally sensitive manner.

In looking forward to 2011, I will continue to work closely with stakeholders as the Tribunal moves forward with its efforts to efficiently and fairly administer operations and improve its case management processes and practices.

Finally, I have been assisted in this important venture by a skilled cadre of staff and Tribunal Members, actively engaged in change management while performing their duties with care, respect and professionalism.

Shirish P. Chotalia, Q.C. LL.M.

A potalia

Chairperson and Chief Executive Officer

## **EXECUTIVE DIRECTOR'S MESSAGE**

It is my pleasure to provide you with information and perspective about key operational and administrative activities and events that occurred in 2010.

Corporate Overview - In 2010, the Tribunal implemented several changes in order to move to a new and innovative approach for expediting the settlement of complaints, making case management more efficient and, at the same time, ensuring timely access to justice for ordinary Canadians. The Tribunal has implemented changes at both the administrative and operational levels. In this regard, change management presents challenges but also brings rewards. The Tribunal has addressed these challenges head on in order to benefit stakeholders, including ordinary Canadians seeking justice, taxpayers and Tribunal staff.

Workplace and Administration - Creating a healthy workplace is a priority for management. A workplace assessment was conducted and action has been completed on most of the recommendations. At the administrative level, we were engaged in streamlining services and creating efficiencies within a micro agency. Policies and procedures to define roles and responsibilities and appropriate corporate decision making vehicles were implemented. Work commenced on the Corporate Risk Profile in order to create a risk-based management structure. We undertook an assessment of internal controls to identify opportunities for improvement. In addition, the Tribunal needed to deal with significant long-standing procurement litigation against the Tribunal that utilized a significant component of the Tribunal's financial and human resources, resources that would have been better used supporting the Chairperson's vision of access to justice for ordinary Canadians. The Tribunal leveraged relationships with other senior government officials, and engaged human resource experts to advise us on the full range of human resource activities required to facilitate change management. Also, the Tribunal took pro-active measures to explore more effective ways to risk manage the IT function.

Registry Operations - The main activities of the Registry include: (i) control and preparation of the case management file; and, (ii) arranging and supporting the work of full and part-time Members conducting mediation activities and holding hearings to resolve complaints. During this period of change, the Registry Operations managed to maintain its high level of service. It was involved in active case management measures, such as implementing an improved process for expediting resolution of complaints by focusing on the newly introduced method of evaluative mediation, as well as the use of process-based mediation to narrow issues, establish facts and clarify the law.

Jul Hasle

F. Gloade, Executive Director

## VISION - ACCESS TO JUSTICE FOR ORDINARY CANADIANS

The Federal Court of Appeal has expressed its view that the Canadian Human Rights Tribunal (Tribunal) has, in the past, mismanaged the hearing process by allowing a certain case to consume exceptional amounts of time and resources *i.e.* a pay equity hearing that proceeded for 11 years (*Canada Post Corp. v. Public Service Alliance of Canada*, 2010 FCA 56). In this particular case, the Applications Judge had noted that "a legal hearing without discipline and timelines both delays and denies justice."

Clearly then, for a hearing to provide access to justice, the proceeding must be focused and time must be managed effectively. However, at a certain point, the principles of natural justice will impose limits on the search for efficiency in the conduct of a quasi-judicial hearing. Can enhanced access to justice be delivered outside of the formal hearing process? Answers to this question may be found by examining the experience of the Alberta Courts with judicial dispute resolution.

The Courts in Alberta adopted a formal Judicial Dispute Resolution (JDR) program in 1996 based on the previous alternative dispute resolution methods that had been offered since the late 1980s. JDR is defined as a voluntary and consensual process whereby parties to a dispute, following the filing of an action in the Court (and, most typically, close to trial), seek the assistance of a JDR justice to help settle the dispute before trial, by means of a mini-trial, facilitative or evaluative mediation or binding JDR. <sup>1</sup>

Alberta's use of JDR has benefitted the justice system directly and indirectly by reducing court resources and wait-times, and by generating cost savings for both direct participants of JDR and for the entire justice system. Associate Chief Justice Rooke has recognized and indicated that JDR is not a mechanism limited only to the courts, but is also open and recommended for Administrative Tribunals and other adjudicating Boards and Agencies.

Associate Chief Justice Rooke's data showed that 89% of cases were resolved either at the JDR or flowing from the JDR, using one of the various methods of mediation, including evaluative mediation.<sup>2</sup>

#### **Public Service Renewal**

At the Tribunal, we are working hard to embrace necessary changes to improve how Canadians are being served by this institution of the federal government. The Clerk of the Privy Council has been prominent in providing leadership in this area, and the Tribunal is proud to be able to cite several initiatives throughout this report that support the Clerk's vision.

# Clerk of the Privy Council and Secretary to the Cabinet

17th Annual Report to the Prime Minister -March 2010

The way aftend will involve employering public servants, at all levels to find new more cost effective ways to deliver tetter services to Canadians and provide higher-quality advice to the Government. All public servants have a roll to play in this effort. Our future – our vocation as public servants – is in our hence.

Today's wirelplaces should also encourage and tabilitate provision and opportunities for incremental as well as large-scale improvements in our effectiveness and efficiency. Our essential mission of public service is still hemoered by too much one; and money devoted to intimal administration. In appoing with public services, it is clear to me that there is a desire to do things differently, to do things bictir. We need to find ways to have a and auguorit this enthusiasm — to utimately improve our ability to deliver results for Canadians.

<sup>1</sup> John Daniel Rooke, "The Multi-Door Courthouse Is Open in Alberta: Judicial Dispute Resolution Is Institutionalized in the Court of Queen's Bench", Master of Laws Thesis

Collation: John Daniel Rooke, "Improving Excellence: Evaluation Report of the Judicial Dispute Resolution Program in the Court of Queen's Bench of Alberta", (June 1, 2009), Appendix 4, Section F1.

## WHAT WE DO

The Tribunal is responsible for applying the principles of the *Canadian Human Rights Act* (the *Act*), which is designed to protect individuals from discrimination. The *Act* states that all Canadians have the right to equality, equal opportunity, fair treatment, and an environment free of discrimination. The *Act* prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex (including pregnancy), marital status, family status, sexual orientation, disability (including drug dependency) or pardoned criminal conviction. Maintaining wage differences between male and female workers performing work of equal value in the same establishment is also prohibited by the *Act*.

# Tribunal's Annual Performance Reports http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/reports-rapports/perf-rend-eng.asp

The *Act* applies only to federally regulated employers and service providers, such as federal government departments and agencies, federal Crown corporations, chartered banks, airlines, shipping and inter-provincial trucking companies, and telecommunications and broadcasting organizations. The *Act* also prohibits telecommunications and Internet messages that are likely to expose people to hatred or contempt because of their race, ethnic origin, sexual orientation or other prohibited grounds of discrimination.

# Tribunal's Annual Reports on Plans and Priorities: http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/reports-rapports/plans-eng.asp

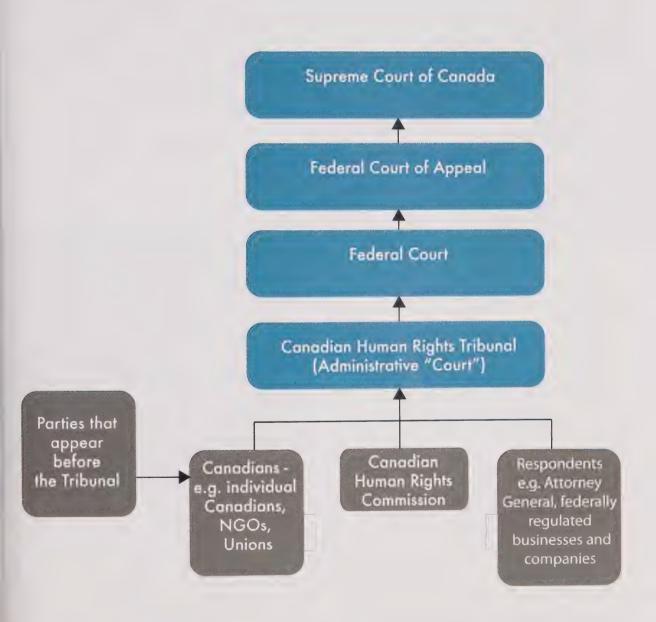
The Tribunal, a quasi-judicial body, hears complaints of discrimination referred to it by the Canadian Human Rights Commission, and Tribunal Members (full and part-time) adjudicate on whether the given activity is a discriminatory practice that violates the *Act*. The Tribunal also has the authority to hear complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to federal government employees and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees.

The Tribunal is similar to a court of law; but it is less formal and hears only cases related to discrimination. Like a court, the Tribunal is strictly impartial. Unlike a court, the Tribunal provides an informal setting where the parties can present their cases without legal representation and without adhering to strict rules of evidence. Parties call witnesses or testify on their own behalf, and witnesses are subject to cross-examination. Documentary evidence is permitted.

Final arguments are made at the end of the hearing. The Tribunal consists of human rights adjudicators and mediators with a great wealth of experience in these roles. If the complainant and respondent are willing, a Tribunal Member may be assigned to help them achieve a mediated settlement. If mediation is refused or fails to produce a settlement, a different Tribunal Member will hear the complaint and render a written decision. The parties may elect to settle the complaint at any time before the Tribunal renders its decision. Tribunal decisions are subject to review by the Federal Court at the request of any of the parties.

Administrative responsibility for the Tribunal rests with a Registry that plans and arranges hearings, and acts as a liaison between the parties and Tribunal Members. The Registry is also responsible for managing the operating resources allocated to the Tribunal by Parliament. Details of Registry activities, including recent developments in comptrollership, management accountability and public administration, can be found in the Tribunal's performance reports.

## HUMAN RIGHTS COMPLAINTS RESOLUTION FRAMEWORK



## MEDIATION

A cornerstone of the Tribunal's complaint resolution process is its mediation program. This program has now been enhanced to include an evaluative / case assessment component.

. On balance, my experience has been that the benefits of mediation outweigh the detriments, and that mediation can be most useful in mitigating the depth and severity of the problem of access to justice...

Mediation is not a panacea for the ills of the civil justice system, but it is a step along the path. Implemented wisely, evaluated realistically, and measured against pragmatic expectations, it holds the promise of immense dividends for our citizens and for our civil justice system."

Honourable Warren K. Winkler, Chief Justice of Ontario:
Paper entitled "Access to Justice, Mediation: Panacea or Pariati?"

The Tribunal offers mediation at various steps of the process. The first is an early mediation that takes place at the beginning of the process. During an early mediation, the Tribunal Member may evaluate the relative strengths and weaknesses of the positions advanced by the parties and may provide the parties with a non-binding opinion as to the probable outcome of the inquiry. This case assessment is added to the existing interest-based model of evaluation.

The Tribunal continues to respect the underlying needs of the parties by encouraging a broader range of solutions or resolutions to address their underlying interests. The Member conducting the mediation is respectful of the unique requirements of each case. The Member seeks to provide the parties with an opportunity to be "heard" (i.e. adjudicative closure without a full and costly adjudication). Then, as appropriate, either in a full session, or in private caucus, the Member offers evaluative instruction aimed at giving the parties a realistic assessment of the possible outcomes of the case. This is done within the confines of a confidential and supportive environment for the parties, including unrepresented complainants.

"Evaluative mediation should be used as early as possible to achieve settlement."

Dr. Ian Holloway QC, Professor and Dean of Law, The University of Western Ontario.

The second juncture wherein mediation is offered is after the parties have filed their particulars and disclosed their case. It is usually offered approximately two weeks prior to the hearing. During a post-disclosure mediation, the Tribunal Member will proceed as noted in the previous paragraphs. However, at this interval, the parties are ready to commence a full hearing and are generally more informed about the relative strengths and weaknesses of their positions.

If the mediation does not result in settlement, with the consent of the parties, the Member may help the parties to reduce the issues to be litigated in the hearing. In addition, the parties can elect to utilize mediation at any time before, and even during, the hearing.

"When a Human Rights Tribunal provides parties with case assessment in a mediation "hearing", it helps them to better understand and to identify what an appropriate way to settle it might be. This process is most effective when all issues are identified and, as early as possible, but bearing in mind, a case-by- case approach. Essentially, the parties are receiving legal advice about the strengths and weaknesses of their case. When this leads to settlement, it is an informed settlement. The parties participated in the decision-making and, therefore, are empowered and satisfied with the decision. This is access to justice. This philosophy already adopted by Courts, which is oriented towards conflict resolution, does not undermine the importance of Courts and Tribunals' decisions that set boundaries and elaborate principles of law."

Michèle Rivet - First President Quebec Human Rights Tribunal:

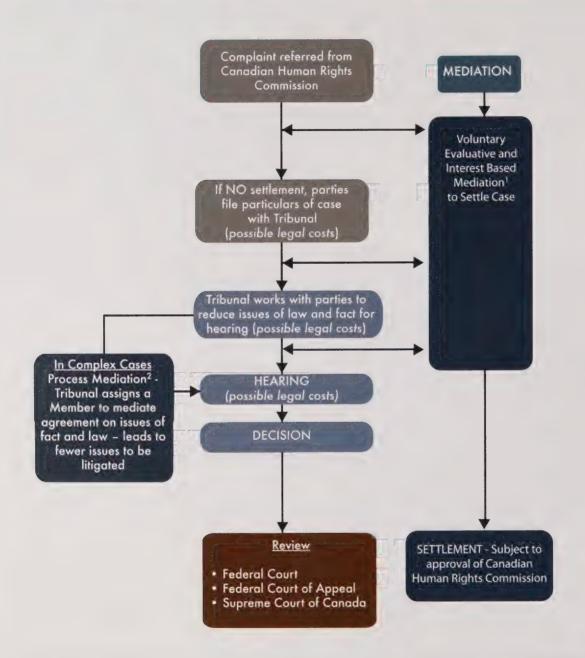
In 2010, the Tribunal conducted 30 mediation sessions, of which 2 were still in active mediation as at December 31, 2010. Of these mediation sessions, 16 involved complaints against governments and 12 involved complaints against private companies. In 2010, the complaints mediated were on the following grounds: race (6); national or ethnic origin (5); colour (5); religion (2); age (2); sex (8); marital status (1); family status (6); disability (12); and conviction for which a pardon has been granted (1).

Of these 30 cases utilizing evaluative mediation, 80% or 24 cases were settled. It is estimated that the settlement of these cases through the Tribunal's unique form of mediation saved the Tribunal and the parties an estimated 41 weeks of hearings. The Tribunal estimates that the elimination of 41 weeks of hearings results in savings to the Tribunal of approximately \$390,000.00. The entire justice system has realized significant efficiencies. More importantly, the parties have realized substantial savings, and have experienced restorative healing and emotional benefits that cannot be quantified in dollar terms.

The evaluative mediation process was integral in assisting the parties in reaching a mediated settlement in such a complicated matter. The parties benefit immensely from hearing an evaluative view of their case before they reach the point-of-no-return in a Tribunal hearing. The process allowed an excellent mix of reviewing the strengths and weaknesses of the parties' positions while maintaining a resolution-driven focus. I would highly recommend the process for my clients going forward."

Nicole Chrolavicius, Barrister & Solicitor - Bakerlaw.ca

# ENHANCED COMPLAINT RESOLUTION PROCESS



(1) Evaluative Mediation - The Tribunal member conducting the mediation evaluates the relative strengths and weaknesses of the positions advanced by the parties and may provide the parties with a non-binding opinion as to the probable outcome of the inquiry.

(2) Process Mediation - The Tribunal member conducting the mediation assists the parties to narrow issues, facts and law to clarify matters and support the parties as they focus on resolving the complaint.

## TRIBUNAL RULES AND PROCEDURES

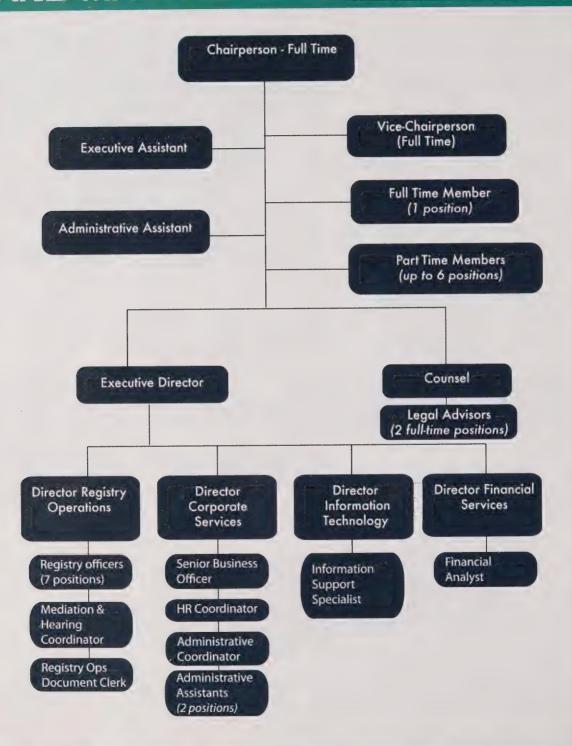
The Tribunal has developed the following rules, procedures and guides to assist parties in their dealings with the Tribunal including developing and presenting their case before the Tribunal:

- Canadian Human Rights Tribunal Practice Note No. 1 - Timeliness of Hearings and Decisions
- Canadian Human Rights Tribunal Practice Note No. 2 - Representation of Parties by Non-Lawyers
- Canadian Human Rights Tribunal Practice Note No. 3 - Case Management
- Tribunal Glossarv 2010
- · Canadian Human Rights Tribunal Rules of Procedure - These Rules govern all proceedings before the Tribunal under the Canadian Human Rights Act
- Evaluative Mediation Procedures
- Guide to the Operations of the Employment Equity Review Tribunal (EERT) - The Guide provides general information on the structure, role and functions of the EERT

Further details of concerning the Tribunal's Hules. Procedures and Guides can be found at: chrotedp.gc.ca/NS/about-apropos/trp-rpt-inig-asp. My three year term as a part time member of the Trounal ended in December 2010 just a few months before my 80th birthday. hisd not considered requesting a further term until Champerson Chotalia engaged me in a discussion over her objectives for the Tribunal: that ordinary Canadians be given better access to justice, particularly by quickening the process to inquiries and making mediations more effective by adding evaluation to the mediator's role. The Champerson's determination to succeed persuaded me to request another term of three years which have been granted. I believe that what Chairperson Chotalia. ie doing will ensure meaningful nodess to justice for prolingry Canadians and I look forward to assisting her in every way I can "

Wallace Craig - Member of the Canadian Human Rights Thousal .

# GOVERNANCE AND MANAGEMENT



## JURISPRUDENCE

The bulk of the Tribunal's work involves conducting mediations and hearings, issuing rulings and rendering decisions. The Tribunal heard cases on a broad range of issues. The full text of all decisions is available on the Tribunal's website.

## **Decisions and Rulings**

#### Decisions

For the purposes of this report, a "decision" is defined as a set of adjudicative reasons issued by a Member or Panel of the CHRT which actually decide the question of whether a discriminatory practice occurred in a given case.

This would, therefore, exclude reasons where:

- The only real issue in contention before the Tribunal is what type of remedial order is appropriate
- The complaint is dismissed for want of prosecution by the complainant
- The complaint is dismissed for lack of jurisdiction, abuse of process, delay, irreparable breach of fairness, etc.
- The issue before the Tribunal is a motion for some type of procedural or evidentiary order

(It should be noted that reasons issued in respect of matters in the aforementioned list are classified as rulings, which are dealt with in the following section about rulings.)

### Table 1

DECISIONS RENDERED BY THE CHRT IN 2010				
#	Party Name(s)	Neutral Citation		
1	Douglas, Wayne v. SLH Transport Inc.	2010 CHRT 1		
2	Malec et al. v. Council of the Montagnais of Natashquan	2010 CHRT 2		
3	Gravel, Shelley Ann v. Public Service Commission of Canada	2010 CHRT 3		
4	Hughes, James Peter v. Election Canada	2010 CHRT 4		
5	Roopnarine, Taramatie v. Bank of Montreal	2010 CHRT 5		
6	Thambiah, Ramanan v. Maritime Employers Association	2010 CHRT 8		
7	Public Service Commission of Canada and Murphy, C. v. CRA	2010 CHRT 9		
8	Breast, Charles A. v. Whitefish Lake First Nation	2010 CHRT 10		
9	Harkin v. Attorney General	2010 CHRT 11		
10	Levan Turner v. Canada Border Services Agency	2010 CHRT 15		
11	Shmuir, William G.M. v. Carnival Cruise Lines	2010 CHRT 18		
12	Fiona Ann Johnstone v. Canada Border Services Agency	2010 CHRT 20		
13	Khalifa, Melissa v. Indian Oil and Gas Canada	2010 CHRT 21		
14	Whyte, Kasha v. Canadian National Railway	2010 CHRT 22		
15	Seeley, Denise v. Canadian National Railway	2010 CHRT 23		
16	Richards, Cindy v. Canadian National Railway	2010 CHRT 24		
17	Bélanger v. Correctional Service of Canada and the Union of Canadian Correctional Officers	2010 CHRT 20		

## **Rulings**

As previously discussed, all sets of adjudicative reasons issued by the Tribunal which do not qualify as decisions (i.e. they do not actually decide whether a discriminatory practice occurred) are classified as rulings. This would include reasons for an order which actually dismissed a complaint or otherwise brought the adjudicative mandate of the Tribunal to an end vis-à-vis the case in question.

#### Table 2

RULINGS RENDERED BY THE CHRT IN 2010				
	Party Name(s)	Neutral Citation		
1	Whyte, Kasha v. Canadian National Railway	2010 CHRT 6		
2	First Nations Child and Family Caring Society of Canada, Assembly of First Nations v. Indian and Northern Affairs Canada	2010 CHRT 7		
3	beachesboy@aol.com v. HBoss	2010 CHRT 12		
4	Canadian Jewish Congress v. Henry Makow	2010 CHRT 13		
5	League for Human Rights of B'nai Brith, Abrams, Harry v. Topham, Arthur and Radicalpress.com	2010 CHRT 14		
6	First Nations Child and Family Caring Society of Canada, Assembly of First Nations v. Indian and Northern Affairs Canada	2010 CHRT 16		
7	Ballantyne, Robert v. Canadian Union of Postal Workers	2010 CHRT 17		
8	Walden et al. v. Social Development Canada, Treasury Board of Canada, and Public Service Human Resources Management Agency of Canada	2010 CHRT 19		
9	Grant, Heather Lynn v. Manitoba Telecom Services Inc.	2010 CHRT 26		
10	Douglas, Wayne v. SLH Transport Inc.	2010 CHRT 25		
11	Vilven, G. v. Air Canada; and Kelly R. v. Air Canada and Air Canada Pilots Association	2010 CHRT 27		
12	Schneider, Melody Katrina, Matson, Jeremy Eugene, Matson, Mardy Eugene v. Indian and Northern Affairs Canada	2010 CHRT 28		
13	Grant, Heather Lynn v. Manitoba Telecom Services Inc.	2010 CHRT 29		
14	Tran, Cam-Linh (Holly) v. Canada Revenue Agency	2010 CHRT 31		
15	Wheatcroft, Jonathon v. Canadian International Development Agency	2010 CHRT 32		
16	Tahmourpour v. Royal Canadian Mounted Police	2010 CHRT 34		
17	Collins, Peter M. v. Correctional Service of Canada	2010 CHRT 33		

The following four case summaries provide information about some Tribunal decisions that were particularly significant in their impact.

## Hughes v. Elections Canada 2010 CHRT 4

The complainant, who has post-polio syndrome and uses a wheelchair or walker, claimed that he was denied an accessible polling location and was adversely differentiated against because of his disability when he went to vote at a church in downtown Toronto on two occasions within a seven-month time span. He alleged that the respondent had discriminated against him in the provision of services.

At the hearing, the respondent admitted that it had adversely differentiated against the complainant in the provision of a service. The Tribunal found that additional facts in evidence gave rise to a finding of discrimination on the part of the respondent, including the following: the respondent failed to record and properly investigate the verbal and written complaints precipitated by the complainant's first polling day experience, and the respondent's written response to the accessibility issues raised by the complainant was tardy, inaccurate and dismissive in tone.

Having found the complaint to be substantiated, the Tribunal turned to the question of remedy. It awarded the complainant compensation for pain and suffering experienced as a result of the discrimination. The Tribunal then accepted the offer of the Canadian Human Rights Commission to monitor the implementation of the terms of the Tribunal's order. Some of the order's stipulations included requirements for Elections Canada to:

- formulate a consultation plan to involve persons with disabilities and disability groups in matters touched on by the Tribunal's order (e.g., the choice of polling locations, standards of accessibility, signage and training of personnel);
- stop situating polling stations in locations that do not provide barrier-free access;
- review its Accessible Facilities Guide, Accessibility Checklist and the accessibility sections of its manuals for various categories of electoral officers and workers;
- provide sufficient and appropriate signage at elections, so that voters with disabilities can easily find the best route to all accessible polling station entrances;

- · review, revise and update its training materials concerning accessibility issues;
- implement a procedure for receiving, recording and processing verbal and written complaints about lack of accessibility at polling locations, and report publicly to Parliament about the number of complaints received for three general election cycles; and
- report to the Tribunal in at least three-month intervals about its progress in implementing the

## Results for Canadians

In the words of the Tribunal in this case, "voting is one of the most sacred rights of citizenship and that includes the right to do so in an accessible context." The quote aptly illustrates the significance of this decision. In Hughes, the Tribunal also elaborated on the body of principles governing discrimination in the provision of services, an area of the Act that had not been as fully explored as employmentrelated discrimination. In particular, in issuing its multifaceted remedial order, the Tribunal had an opportunity to concretely articulate general principles about the content of "future practices orders."

## Roopnarine v. Bank of Montreal 2010 CHRT 5

The complainant alleged that the respondent terminated her employment because of her disability, and that it used inaccurate performance appraisals and evaluations as a pretext to dismiss her when the real reason for her dismissal was the respondent's unwillingness to accommodate her wrist injury.

The Tribunal noted that at the time the complainant's employment was terminated she was suffering from a wrist injury, was on an accommodated leave for that injury, was receiving physiotherapy and was awaiting a specialist's report to have the accommodation period extended. She was experiencing wrist pain consistent with a repetitive strain injury.

On the evidence, however, the Tribunal found that the complainant's wrist injury was not a factor in the respondent's decision to terminate her employment.

The Tribunal also did not find that the complainant had been subjected to adverse differential treatment based on disability prior to her dismissal; the complainant's manager made every effort to help her improve her skills to facilitate future opportunities, but the complainant refused to accept criticism and direction, and in spite of training, failed to improve.

The respondent's medical accommodation process in regard to the wrist injury was consistent with its duty to accommodate the complainant and was carried out promptly and in good faith. The complainant herself had an obligation to provide relevant medical information necessary for the accommodation of her disability.

Other accommodation requests by the complainant were not made to the respondent in a timely fashion, or were unsupported by medical authority. Finally, the evidence did not support the allegation that performance concerns were only raised by the respondent after it learned of her wrist injury.

#### Results for Canadians

The Roopnarine decision highlights some important aspects of the law surrounding disability accommodation. First, it reminds Canadians that the Act does not displace all aspects of the employment contract. In particular, employers are not precluded from terminating employees with a disability for non-discriminatory reasons, such as substandard performance unrelated to the disability.

Second, the decision highlights the important role played in the accommodation process by the timely exchange of accurate, relevant information, and prompt follow-up action once the necessary information has been received.

In addition to the contribution it makes to the substantive law, the Roopnarine decision exemplifies the Chairperson's new approach to case management and decision-writing whereby the primary objective is access to justice for the parties. The access to justice agenda manifested itself in the proactive and intensive case management of this proceeding, which yielded the following results:

- Through active pre-hearing case management and exploration of the issues with counsel at the opening of the hearing, a number of facts were agreed to by both counsels.
- The agreement of facts focused the hearing for the Tribunal and resulted in a reduced number of issues.
- The agreement of facts expedited the hearing which presumably resulted in a direct cost benefit to the parties in reduced legal fees.
- Agreement was arrived at between the parties that the medical evidence of both a general practitioner physician and a neurologist would be entered without the need to subpoena these doctors, who were reluctant to attend the hearing. This

saved both parties monies that would likely have been expended to cover the costs to have these individuals testify.

- Agreement was arrived at between the parties, that an affidavit sworn by the complainant's family physician could be tendered for the truth of its contents, and that the respondent would waive its right to cross-examine the physician.
- The parties were able to agree that only two witnesses would need to testify at the hearing: the complainant and her former supervisor.

Moreover, in addition to the case management in the proceeding, the decision itself promoted access to justice for Canadians:

- Having a length of only 24 pages, the decision is much shorter than many past decisions rendered by the Tribunal, thus making it more convenient to read in its entirety without reliance on summaries prepared by third parties.
- The decision features a detailed Table of Contents with headings that clearly reveal the decision's components, the "architecture" of the decision maker's reasoning, and the flow of ideas from one subject to the next.
- The decision is easy to read, written in plain language which avoids unnecessary jargon, legalese and other obscure terminology.
- The decision was drafted and released quickly. The hearing concluded on January 29, 2010, and the decision was released on March 19, 2010, fewer than 2 months later.

## Breast v. Whitefish Lake First Nation, 2010 CHRT 10

In this case, the complainant alleged that the respondent First Nation government had discriminated against him by refusing to continue to employ him based on his disability and family status.

The complainant, who had suffered from diabetes for 13 years, had been employed with the respondent as a school bus driver and water truck driver until one day he experienced sudden, albeit temporary, vision loss in his right eye. He sought and obtained medical leave from the respondent, without an anticipated return date. The complainant alleged that when he subsequently tried to return to work,

the respondent refused to give him back his former duties, and in fact constructively dismissed him by offering him employment as the sewage truck driver. The complainant perceived the sewage driver position as a demotion; in his view, it was of lower status and unpleasant. The complainant also viewed as discriminatory the respondent's decision to give his old water truck driver position to the brother of the respondent's Chief at that time.

The Tribunal noted that it was incumbent on the complainant to first establish a *prima facie* case of discrimination and that the allegations made by the complainant had to be credible in order to support a conclusion that a *prima facie* case exists. The Tribunal also noted that when dealing with an allegedly discriminatory course of conduct—as opposed to a pre-existing policy— one must start by examining whether the transaction between the parties, taken as a whole, results in adverse treatment on a prohibited ground.

Once a prima facie case has been established, the respondent must provide a reasonable explanation demonstrating that the alleged facts did not occur, or that the conduct was not discriminatory. In regard to the allegation of family status discrimination, the Tribunal concluded that no prima facie case had been made out, since no evidence had been led suggesting that the fraternal relationship between the replacement driver and the then Chief of the respondent was a factor in the respondent's decision to give the water truck job to the former. Further, the evidence demonstrated that the complainant himself was related to many people in this First Nations community, including Council members. The Tribunal noted that a complainant cannot simply put forward abstract beliefs or suspicions that he or she is a victim of discrimination without presenting some concrete observations or independent information to support or confirm that belief.

However, with regard to the allegation of discrimination based on disability, the Tribunal concluded that the complainant had made out a *prima facie* case: the complainant suffered from a disability, being diabetes, and his return to work was predicated upon medical documentation surrounding the accommodation of this disability. In particular, his diagnosis of diabetes-related third nerve palsy was a factor in the respondent's decision as to whether and when to return him to work. Thus, the respondent had a duty to accommodate the complainant, but accommodation is not necessarily a one-way street; where an employer makes a reasonable proposal, the employee has a duty to facilitate implementation of that proposal. If the

accommodation process fails because the employee does not co-operate, his or her complaint may be dismissed.

In the present case, the Tribunal found that the respondent had made a reasonable proposal for accommodating the complainant's disability. In all the circumstances of the case, the complainant's refusal to accept the available sewage truck job, at the same pay and with the same benefits as his water truck job, was unreasonable. The complainant did not fulfill his duty to facilitate the accommodation process. Consequently, the Tribunal dismissed his complaint.

## Results for Canadians

This decision serves as a valuable reminder for employees and employers that accommodation is in many cases is a 2-way street. Employees who are confronted with prima facie discrimination are entitled to expect the employer to make efforts to accommodate them, but they have their own legal duty to facilitate the accommodation efforts of their employer.

The decision also provides valuable results for Canadians from the perspective of access to justice:

- Through active pre-hearing case management and exploration of the issues with counsel at the opening of the hearing, a number of facts were agreed to by both counsels. As well, the issues were narrowed to a few discrete ones.
- The case had been anticipated to take 2 or more weeks of hearing time, but pre-hearing case management conferences resulted in the shortening of the hearing to 1 week. Even then, obtaining agreement on many of the facts and narrowing the outstanding issues at the inquiry further expedited the hearing so that it took 2 days, instead of the scheduled 5 days. This is in part because, through the narrowing of the issues to only those in dispute, the parties agreed to curtail both the testimony of the witnesses and the argument.
- In addition, the medical evidence of the complainant's family physician and specialist, and that of the respondent's expert, was entered without the need to subpoena the physicians: the agreement to this effect resulted in savings, to both parties, of monies that would likely have been expended to cover the costs to have the physicians testify. The medical evidence was tendered for the truth of its contents, and the parties waived their respective rights to cross-examine on the same.

• Finally, since the complaint involved a legal dispute between the complainant and his own First Nations community, the Tribunal Chairperson encouraged the parties from the start of the hearing until its conclusion to reach a settlement, outside of the hearing process.

## Johnstone v. Canada Border Services Agency, 2010 CHRT 20

The complainant alleged that the respondent, Canada Border Services Agency, had engaged in a discriminatory practice on the ground of family status in a matter related to employment. The discriminatory practices complained of included failure to accommodate, and adverse differential treatment based on family status. In this case, the ground of family status was invoked in connection with the complainant's raising of two young children. The complainant alleged that the respondent's policies forced her to work part-time upon her return to work after having each of her two children, resulting in her being given fewer hours of work than she was willing and able to work, and with an attendant loss of full-time employment benefits.

The complainant was a Border Services Officer employed by the respondent, who had been working full-time, rotating shifts. While in the respondent's employ, she had two children. Prior to returning from each of her maternity leaves, she asked the respondent for full-time static shifts; the rotating shifts made it very difficult to arrange childcare. Both times, she was faced with an unwritten policy of the respondent that it would provide static shifts to accommodate child-rearing responsibilities, but it would not provide fulltime hours.

The Tribunal concluded that the discrimination on the ground of family status included situations like the complainant's, where a work requirement came into conflict with her childcare responsibilities. The Tribunal rejected the argument that in order to invoke the ground of family status, the complainant had to demonstrate serious interference with a substantial parental duty or obligation. In view of the foregoing, the Tribunal found that a prima facie case of discrimination had been made out: the complainant's evidence suggested that the respondent had engaged in a discriminatory practice by establishing and pursuing a policy that affected the complainant's employment opportunities including, but not limited to promotion, training, transfer, and benefits on the prohibited ground of family status.

Moreover, the respondent's practice in regard to scheduling had the effect of differentiating adversely against the complainant on the ground of family status.

The Tribunal then turned to the question of whether the respondent had accommodated the complainant's family status to the point of undue hardship. The Tribunal found that the respondent had not assessed whether it could accommodate the complainant's family responsibilities. In addition, in the Tribunal's view, the respondent could have dealt individually with family status accommodation cases as they arose, within already existing mechanisms. The respondent's management witnesses admitted that these mechanisms instead were reserved for those seeking medical and religious accommodations only, with random exceptions.

The Tribunal therefore concluded that the respondent had not fulfilled its duty to accommodate to the point of undue hardship, and as a result, the complaint was substantiated. The Tribunal ordered the respondent to establish written policies satisfactory to the complainant and the Canadian Human Rights Commission, in order to address family status accommodation requests, and that these policies include a process for individualized assessments of those making such requests. The respondent has filed an application in the Federal Court for judicial review of the Tribunal's decision.

## Results for Canadians

The relevance and importance of the issues dealt with by the Tribunal in this decision are underscored by the fact that four subsequent Tribunal decisions in 2010 dealt with allegations of family status discrimination *based on childcare responsibilities*. While the debate as to the proper interpretation of "family status" as a prohibited ground of discrimination will continue in the Federal Court, the Tribunal, in the *Johnstone* decision, has made a tangible contribution to the jurisprudential and policy discussion that will be taken up in the judicial arena. Moreover, the Johnstone decision provided the Tribunal with an opportunity to explore a linkage with a previous analysis that it had conducted in a different case, 17 years earlier, in respect of the same issue.

Rulings on Motions and Objections In addition to decisions, the full text of all formal rulings on motions and objections rendered in 2010 can be found on the Tribunal's website.

http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/decisions/index-eng.asp

### CORPORATE ACTIVITIES

Appointments and Staffing - The Chairperson's position was filled in November 2009 and for a 6 month period she was the only full-time Member. By August 2010, two full-time positions had been filled with new Governor in Council appointees. The Executive Director retired from the organization in April 2010. Both staffing processes to fill the Executive Director position on a permanent basis proved to be unsuccessful. During the transition period, operational continuity was provided by the Chairperson in her role as Chief Executive Officer, and an action plan to recruit a new Executive Director was put in place. In August 2010, the Chairperson engaged an Executive Director and a Senior Human Resources Consultant to assist in providing the needed organizational stability and expertise while the organizational structure was reviewed and new administrative processes were implemented.

Workload - The Chairperson carried the work of 3 to 4 full time adjudicators during the first half of 2010. She was joined by a full-time Member in June 2010 and a full-time Vice-Chairperson in August 2010.

Member Training - Members are provided with opportunities for common training experiences where they can exchange information and expertise on administrative and human rights law. In October 2010, the Chairperson led a training session for the full-time and part-time Members. Together with Senior Legal Counsel and the Director of Registry Operations, they met in Ottawa to review and discuss the vision and new initiatives pertaining to the hearing and mediation process. This meeting not only provided the opportunity for Members, who are geographically distanced from one another, to meet and exchange experiences and information; it also set a template for future meetings.

Stakeholder Consultation - In refining her vision of access to justice, the Chairperson began by consulting the bar and bench broadly across the country, in different sectors of the legal system, in order to draw on best practices outside of the human rights law field. Then in December 2010, she initiated a more formal national consultation agenda regarding her new vision. She began correspondence with the Ottawa stakeholders. As part of this consultation process, the Chairperson amended the Tribunal's case management practice note proposing the following:

- replacement of first conference call with a letter to the parties;
- evaluative mediation both pre and post-disclosure;
- enhanced disclosure of anticipated expert testimony;
- signed witness statements and/or affidavits to replace generalized "will-says";
- process mediation; and,
- · rigorous disclosure by all parties of remedies sought or proposed.

Further consultations with stakeholders using a round table approach were planned for the first quarter of 2011.

Stakeholder Outreach: Access to Justice - Throughout 2010, the Chairperson of the Tribunal met with lawyers, judges and stakeholders across Canada, to seek views on how the Tribunal could better serve Canadians. In particular, the Chairperson:

- met with judges familiar with ADR, including the Associate Chief Justice of Alberta who recommended evaluative mediation / JDR for administrative tribunals;
- met with the Deans of Law or Vice Deans of Law, as well as professors of several Canadian universities, including the University of British Columbia, University of Alberta, University of Calgary, University of Ottawa, University of Toronto and Osgoode Hall;
- met with the Dean of Law, University of Oxford, Dean of Law, Queen Mary University, London, UK, Lord Justice of Appeal, Senior President of Tribunals, regarding the practices and procedures at the CHRT, international models of adjudication and administrative law issues;
- met with and encouraged dialogue between provincial human rights tribunals, including the Human Rights Tribunal of Ontario, the B.C. Human Rights Tribunal, and Quebec's Human Rights Tribunal;
- met with the Law Society of Upper Canada, Executive Director and staff;
- met with the Executive Director of the Alberta Civil Liberties Association;
- met with senior lawyers across Canada; and
- met with the Canadian Bar Association Human Rights Subsection Co-Chairs, B.C., and the B.C. Deputy Minister of Justice regarding the Chairperson's efforts federally, and how those could benefit B.C.

In addition to these meetings and dialogues, the Chairperson (i) liaised with the Human Rights Commission of Alberta (the AHRC is now using a model similar to the Chairperson's vision for resolving human rights complaints); (ii) began outreach with universities to see how student legal services may provide a venue for representation of unrepresented complainants; and, (iii) presented at the Administrative Law Section, Canadian Bar Association, Alberta, regarding her work at the CHRT.

Meetings with Other Government Agencies - Meetings and discussions also took place with representatives of Departments and Agencies of various levels of government including the Canadian Human Rights Commission, federal Department of Justice, Yukon Territory Department of Justice, Treasury Board, Privy Council Office, Public Service Commission, Procurement Ombudsman, and the Comptroller General of Canada. The Chairperson also attended conferences important to human rights and the work of the Tribunal including (i) the 5th International Conference of the Council of Canadian Administrative Tribunals; (ii) the 7th Annual Human Rights Conference held by the Quebec Human Rights Tribunal and Barreau du Quebec; and (iii) the 13th Colloquium on the Legal Profession sponsored by the Law Society of Upper Canada.

Oath of Office - The Chairperson and full-time Member, Administrative Judge Sophie Marchildon, took an oath of office in June 2010 in a formal ceremony in the Tribunal hearing room. Mr. Justice Ian Binnie, of the Supreme Court of Canada, administered the oath of office to the Chairperson. Mr. Justice John Evans, of the Federal Court of Appeal, administered the oath of office to the full-time Member.

# MEMBERS OF THE TRIBUNAL

### Biographies

#### Full Time Members

#### SHIRISH P. CHOTALIA, Q.C.

Chairperson, Canadian Human Rights Tribunal

Shirish P. Chotalia, Q.C. was appointed Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal effective November 2, 2009, Ms. Chotalia obtained her Bachelor of Arts in 1983, her Bachelor of Laws in 1986 and her Master of Laws in 1991 from the University of Alberta. She was admitted to the Bar of Alberta in 1987.

Ms. Chotalia practiced with the law firm of Pundit & Chotalia LLP in the areas of immigration, human rights and employment litigation. She successfully litigated many high profile cases. Some of Ms. Chotalia's cases include successfully arguing, before the Federal Court and the Federal Court of Appeal, in favour of religious accommodation for a turbaned Sikh Canadian RCMP officer (R v Grant). Her submissions were specifically acknowledged by Madam Justice Reed in the judgment as turning the plaintiff's arguments of unconstitutionality and discrimination on their head. She also recently successfully argued in 2009 before the Alberta Court of Appeal that a woman seeking to become a surface rights administrator was discriminated against on the basis of gender and was retaliated against (Walsh v Mobile Oil).

Ms. Chotalia has dedicated years of legal service to Aboriginal women and Filipino women struggling for fair treatment, often providing service on a pro bono basis or with minimal compensation. For example, she took up the cause of a Filipino woman who had contracted breast cancer in Canada to successfully prevent her removal on the alleged basis of medical inadmissibility. In another case, she assisted an Aboriginal woman alleging sexual harassment.

She was a Commissioner with the Alberta Human Rights Commission from 1989 to 1993, an adjudicator with the Canadian Human Rights Tribunal from 1999 to 2005 and served as an elected Bencher, Law Society of Alberta, from 2008 until her appointment to the Tribunal.

Ms. Chotalia was an instructor at the University of Alberta's Law Faculty since 1995, intermittently, teaching courses in Human Rights Law as well as Terrorism and the Law, and was also appointed as a Special Advocate in 2008 to address terrorism cases. She has written several books and many articles about human rights law and immigration law. For example, she wrote The Annotated Canadian Human Rights Act 1994, Carswell Thompson Professional Publishing Scarborough Ontario (updated and annotated text for the years 1996, 1997, 1998, 1999 & to 2000) and Human Rights Law in Canada, 1996 Carswell Thompson Professional Publishing, Scarborough Ontario (updated to 2000).

Other professional service included Chair of the Canadian Bar Association Immigration Section, Northern Alberta, and Member, Selection Advisory Board of Canada. Ms. Chotalia speaks several languages including French, Hindi, Marathi and Gujarati.

Ms. Chotalia has received numerous service and professional recognition awards including Professional Female of the Year, Indo-Canada Chamber of Commerce, "Woman of the Year" and the Red Cross Community Service Recognition Award.

#### SUSHEEL GUPTA

Vice-Chairperson, Canadian Human Rights Tribunal

Mr. Gupta obtained his Bachelors of Arts at the University of Waterloo in 1993, his LL.B. from the University of Ottawa in 1998 and was called to the Ontario Bar in February 2000. He has served most of his career in the public service with the now named Public Prosecution Service of Canada as a prosecutor and computer crime advisor, special advisor at the Canadian Air Transport Security Authority and as counsel in the Crimes Against Humanity and War Crimes section of the Department of Justice. Mr. Gupta is currently an employee of the Public Prosecution Service of Canada on leave without pay for a three vear term.

As a community member and public servant, Mr. Gupta has been the recipient of the Government of Canada Youth Award for Excellence, the Deputy Minister of Justice Humanitarian Award and most recently the Ontario Justice Education Network Chief Justice Lennox Award. Mr. Gupta commenced his responsibilities on August 3rd, 2010.

#### SOPHIE MARCHILDON

Full-Time Member, Canadian Human Rights Tribunal Ms. Sophie Marchildon was appointed in 2010 to a three-year term as a full-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. She completed her Bachelor of Laws at the Université du Québec à Montréal. She is currently completing her master's degree in international law and politics at the Université du Québec à Montréal and was the recipient of the 2006 Award of Excellence for Best Student in the International Human Rights Law Clinic. She is a member of the Ouebec Bar.

Throughout her career, Ms. Marchildon has practiced immigration law, human rights law, and health law within various organizations. She also worked as a lawyer and Co-Director at the Council for the Protection of the Sick, (Conseil pour la protection des malades), from 2005-2006, and was an assessor and former member of the Quebec Human Rights Tribunal. She has volunteered on a number of clinical ethics committees from 2005-2010, and worked as an ombudsman in the health care services from 2006 until her appointment to the Canadian Human Rights Tribunal in May 2010.

With a license in mediation from the Quebec Bar, Ms. Marchildon has handled over 200 mediations in the realm of human rights and the health care system. She was part of the Quebec Ministry of Health and Social Services' Team of Visitors which evaluated the quality of services in nursing homes across the province of Quebec. With respect to the elderly and her professional experience, Ms. Marchildon taught the course, "Violence envers les personnes âgées Vio 2008," at the University of Montreal in 2009.

#### Part-time Members

### MATTHEW D. GARFIELD (Ontario)

Matthew D. Garfield was appointed as a part-time Member of the Tribunal in 2006. He is a Lawyer, Chartered Mediator and Chartered Arbitrator. His practice focuses on mediations, arbitrations, workplace investigations and the monitoring of implementation of Court/Tribunal Orders.

From 2000-04, Mr. Garfield was the Chair of the Human Rights Tribunal of Ontario. He joined the tribunal as Vice-Chair in 1998. He both adjudicated and mediated cases under the Ontario *Human Rights Code* involving claims of discrimination, harassment and reprisal. Prior to his appointment to the tribunal, Mr. Garfield practised law in Toronto.

He graduated from Dalhousie Law School in 1988 and was a recipient of the class prize in constitutional law. He was called to the Nova Scotia Bar in 1989 and the Ontario Bar in 1992. He was also the Co-Chair of the 2001 Conference of Ontario Boards and Agencies.

### KERRY-LYNNE D. FINDLAY, Q.C. (British Columbia)

Kerry-Lynne Findlay was appointed as a part-time Member of the Tribunal in 2006 for a five-year term. Ms. Findlay graduated from the University of British Columbia with a B.A. in history in 1975 and an LL.B in 1978. She was called to the British Columbia Bar in 1979 and was appointed Queen's Counsel in 1999. Ms. Findlay is a partner of the Vancouver, B.C., law firm of Watson Goepel Maledy with a civil and commercial litigation practice that has encompassed a variety of legal areas including family law and mediation, estate matters, employment law and aboriginal land issues.

Active in the Canadian Bar Association, Ms. Findlay served on the National Task Force on Court Reform in Canada, as National Chair of the Constitutional Law Section and as Chair of the National Women Lawyers Forum. In addition to her national profile, Ms. Findlay has served on several boards, including Science World, Chair of the Vancouver City Planning Commission and Honorary Counsel for the Chinese Benevolent Association of Canada, a century old association that provides umbrella service and support for

the Chinese Canadian community. Ms. Findlay was named the 2001 YWCA Woman of Distinction in the category of Management, the Professions and Trades.

### WALLACE G. CRAIG (British Columbia)

Wallace Gilby Craig was appointed in 2007 to a three-year term as a part-time Member of the Canadian Human Rights Tribunal. Former judge Wallace Craig worked in the justice system for forty-six years. After 20 years of experience in a general practice he was promoted to the Bench in 1975. Judge Craig resided over the Vancouver Criminal Division - Provincial Court of British Columbia from 1975-2001. A retired accomplished independent lawyer in his hometown of Vancouver, B.C, Judge Craig is the author of Short Pants to Striped Trousers: The Life and Times of a Judge in Skid Road Vancouver. He earned his LLB from the Faculty of Law at the University of British Columbia.

### MARC R. GUIGNARD (New Brunswick)

Marc Guignard was appointed in December 2007 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Mr. Guignard received his Bachelor of Science (specializing in Political Science) at the Université of Moncton, New Brunswick, in 1989 and earned his law degree at the Université of Moncton in 1992. He was called to the Bar of New Brunswick in 1993. Mr. Guignard has been a partner in the law firm Godin Lizotte, from 1993 to present.

#### RÉJEAN BÉLANGER (Quebec)

Réjean Bélanger was appointed in 2008 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Mr. Bélanger is a lawyer and certified mediator. He holds a Bachelor of Education from the University of Montreal as well as a Bachelor of Arts, a Bachelor of Commerce, a Masters of Education and a Bachelor of Law from the University of Ottawa. Mr. Bélanger was admitted to the Quebec Bar in 1980 and has conducted a private practice in Gatineau (Québec), principally in the areas of labour and administrative law. He received his accreditation as a mediator in the areas of civil, commercial and family matters in 1997. He has argued before several administrative tribunals, the Superior Court of Quebec, the Court of Appeal and the Supreme Court of Canada. Before becoming a lawyer, Mr. Bélanger served as Deputy Secretary of the Franco-Ontario Teachers Association and as Director of the Regional Office of the Teachers Association of West Ouébec. He is also an active member of the board of directors of three non-profit organizations that have, or are currently bringing aid to African countries, the Antilles (Haiti) and South America (Honduras).

#### EDWARD LUSTIG (Ontario)

Edward Lustig was appointed in 2008 to a three-year term as a part-time Member of the Canadian Human Rights Tribunal. Mr. Lustig received his Bachelor of Arts Degree from the University of Toronto, his Bachelor of Laws Degree from Queen's University, and was called to the Bar of Ontario with First Class Honours in 1975. He has been a member of the Law Society of Upper Canada and the Canadian Bar Association since 1975. Mr. Lustig joined the legal department of the City of Niagara Falls in 1975 and, after 27 years of dedicated service, he retired in 2002. In January 2006 he joined Broderick & Partners as counsel and carries on a general law practice with particular emphasis on municipal law, planning and development matters, commercial and real estate law and related litigation. Mr. Lustig also has experience in labour matters, including employment and pay equity.

### FOR FURTHER INFORMATION

Executive Director
Canadian Human Rights Tribunal
160 Elgin Street - 11th Floor
Ottawa, Ontario
K1A 1J4
Tel: 613-995-1707
Fax: 613-995-3484
E-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Website: chrt-tcdp.gc.ca

NOTES:

NOTES:

	26 TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE
:SELON	:SELON



### SUPPLÉMENTAIRE NOITAMROANIY 30 RIN3T80 RU09

Courrier électronique : registrar@chrt-tcdp.gc.ca Télécopieur: 613-995-3484 761:613-995-1707 KIVIIT Ottawa, Ontario 160 rue Elgin, 11 ième étage Tribunal canadien des droits de la personne Directeur exécutif

Site Web: chrt-tcdp.gc.ca

#### RÉJEAN BÉLANGER (Québec)

et d'Amérique centrale (Honduras). en aide notamment à des pays d'Afrique, des Antilles (Haïti) organismes à buts non lucratifs qui viennent ou sont venus fait par ailleurs partie du conseil d'administration de trois de la Fédération des enseignants de l'Ouest du Québec. Il franco-ontariens ainsi que de Directeur du Barreau régional pour l'Association des enseignantes et des enseignants avocat, M. Bélanger a occupé les postes de Secrétaire-adjoint Cour d'appel et la Cour suprême du Canada. Avant d'être tribunaux administratifs, la Cour supérieure du Québec, la en 1997. Il a plaidé devant plusieurs tribunaux dont des médiateur dans les domaines civil, commercial et familial Gatineau (Québec). Il a obtenu son accréditation comme travail et en droit administratif dans un cabinet privé de le droit dans le secteur privé, principalement en droit du admis au Barreau du Québec en 1980 et a depuis pratiqué Licence en droit de l'Université d'Ottawa. M. Bélanger a été Baccalauréat en commerce, une Maîtrise en éducation et une l'Université de Montréal ainsi qu'un Baccalauréat ès Arts, un accrédité. Il détient un Baccalauréat en Pédagogie de un mandat de trois ans. M. Bélanger est avocat et médiateur Tribunal canadien des droits de la personne en 2008 pour Réjean Bélanger a été nommé membre à temps partiel du

#### (Oinsta<sup>(</sup>) **DITRUJ GRAWG3**

du travail, notamment l'emploi et l'équité en matière d'emploi. possède également de l'expérience dans les domaines du droit commercial et immobilier, et des litiges connexes. M. Lustig municipal, de l'urbanisme et de l'aménagement, du droit tant qu'avocat généraliste, privilégiant les domaines du droit il est entré au service du cabinet Broderick & Partners en en 2002, après 27 années de loyaux services. En janvier 2006, juridique de la Ville de Niagara Falls en 1975 et, sèst retiré Barreau canadien depuis 1975. Me Lustig sest joint au Service membre du Barreau du Haut-Canada et de l'Association du de l'Ontario en 1975 avec mention très honorable. Il est de l'Université Queens. M. Lustig a été admis au Barreau ès arts de l'Université de Toronto et un baccalauréat en droit un mandat de trois ans. M. Lustig détient un baccalauréat Tribunal canadien des droits de la personne en 2008, pour Edward Lustig a été nommé membre à temps partiel du

> professions et métiers. pour 2001 de la part du YWCA dans la catégorie gestion, reconnaissance à titre de femme au parcours exceptionnel chinoise canadienne. Mme Findlay a reçu un prix de de coordination qui apporte de l'aide à la communauté Benevolent Association of Canada, un organisme centenaire de Vancouver et a été avocate honoraire pour la Chinese a été présidente de la Commission de planification de la ville conseils d'administration; dont celui du Science World, elle sur le plan national, Mme Findlay a siégé sur de nombreux du forum national des avocates. En plus de ses activités section du droit constitutionnel et en qualité de présidente judiciaire au Canada en qualité de présidente nationale de la a siègé sur le Groupe de travail national sur la réforme Active au sein de l'Association du Barreau canadien, elle

#### (Colombia - Sritannique) WALLACE G. CRAIG

la Colombie-Britannique. juge Craig est diplômé de la faculté de droit de l'Université de The Life and Times of a Judge in Skid Road Vancouver ». Le ville natale. Il est l'auteur de « Short Pants to Striped Trousers: juge Craig sèst acquis une grande réputation à Vancouver, sa Colombie-Britannique. Avocat indépendant à la retraite, le Division criminelle de Vancouver, à la Cour provinciale de la accédé à la magistrature en 1975. Jusqu'en 2001, il a siégé à la Après avoir exercé le droit général pendant 20 ans, il a accumulé 46 années d'expérience dans le système de justice. pour un mandat de trois ans. L'ancien juge Wallace Craig a partiel du Tribunal canadien des droits de la personne Wallace Gilby Craig a été nommé, en 2007, membre à temps

#### (Nouveau-Brunswick) **GRANDIUD .A DRAM**

un associé du cabinet d'avocats Godin, Lizotte depuis 1993. Barreau du Nouveau-Brunswick en 1993. M. Guignard est droit de l'Université de Moncton en 1992. Il a été reçu au Moncton (Nouveau-Brunswick) en 1989 et un diplôme en (avec spécialisation en sciences politiques) de l'Université de 2007. M. Guignard a obtenu un baccalauréat en sciences Tribunal canadien des droits de la personne en décembre Marc Guignard a été nommé membre à temps partiel du

#### leitneg agmet é aendmeM

### MATTHEW D. GARFIELD (Ontario)

Matthew D. Garfield a été nommé membre à temps partiel du tribunal en 1996. Il est avocat, médiateur agréé et arbitrages, les enquêtes en milieu de travail et la surveillance de la mise en application des ordonnances rendues par les cours et les tribunaux.

De 2000 à 2004, M. Garfield a été président du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Il s'est joint au tribunal en tant que vice-président en 1998. Il a, à la fois, rendu des décisions et assuré la médiation pour des causes liées à la discrimination, au harcèlement et aux représailles en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario. Avant sa nomination au tribunal ontarien, M. Garfield a exercé le droit à Toronto.

Il a reçu son diplôme de la Dalhousie Law School en 1988 et a été récipiendaire du prix de sa promotion en droit constitutionnel. Il a été reçu au Barreau de la Nouvelle-Écosse en 1989 et au Barreau de l'Ontario en 1992. Il a également été le coprésident de la Conference of Ontario Boards and Agencies en 2001.

### KERRY-LYNNE D. FINDLAY, c.r. (Colombie-Britannique)

Kerry-Lynne Findlay a été nommée membre à temps partiel du Tribunal pour un mandat de cinq ans en 2006. Mme Findlay est diplômée de l'université de Colombie-Britannique (C-B.). Elle y a obtenu un baccalauréat en histoire en 1978. Elle a été admise au barreau de la Colombie-Britannique en 1979 et elle a été nommée conseillère de la reine en 1999. Mme Findlay est associée dans le cabinet d'avocats Watson Goepel Maledy de Vancouver (C-B.) et y pratique le droit dans le domaine du contentieux civil et commercial. Dans le cadre de sa pratique, elle a touché à de nombreux domaines du droit, notamment au droit de la famille et de la médiation, au droit des successions, au droit du travail et au droit relatif aux terres autochtones.

En tant que fonctionnaire et membre de la communauté, M. Gupta a reçu le Prix Jeunesse, dans le cadre du Prix d'excellence de la Fête du Canada, le Prix d'excellence humanitaire décerné par le sous-ministre de la Justice et, plus récemment, le prix du juge en chef Brian Lennox du Réseau ontarien d'éducation juridique. M. Gupta a pris ses responsabilités le 3 août 2010.

#### SOPHIE MARCHILDON

Membre à temps plein, Tribunal canadien des droits

de la personne membre à temps plein du Tribunal canadien des droits de membre à temps plein du Tribunal canadien des droits de la personne. Elle a obtenu son baccalauréat en droit à l'Université du Québec à Montréal. Elle termine présentement sa maîtrise en droit international et en sciences politiques à l'Université du Québec à Montréal et elle a obtenu le prix d'excellence de la meilleure étudiante de la Clinique internationale de la meilleure étudiante de la Clinique internationale de défense des droits de la personne. Elle est membre du Barreau du Québec.

Pendant sa carrière, Mme Marchildon a pratiqué le droit de la santé dans diverses organisations. Elle a aussi travaillé comme avocate et co-directrice pour le Conseil pour la protection des malades, de 2005 à 2006, et elle a été assesseure et membre du Tribunal des droits de la personne du Québec. Elle a participé à un certain nombre de comités déthique clinique de 2005 à 2010 et a été ombudaman pour les services de santé de 2006 jusqu'à sa nomination au Tribunal canadien des droits de la personne en mai 2010.

Possédant une licence en médiation du Barreau du Québec, Mme Marchildon a participé à plus de 200 médiations dans le domaine des droits de la personne et du système de santé. Elle a fait partie de l'équipe de visiteurs du Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, qui évaluait la qualité des centres de soins de longue durée dans la province expérience professionnelle, Mme Marchildon a enseigné le expérience professionnelle, Mme Marchildon a enseigné le cours « Violence envers les personnes âgées Vio 2008 » à l'Inistantité de Marchildon a enseigné le cours « Violence envers les personnes âgées Vio 2008 » à

l'Université de Montréal en 2009.

# MEMBRES DU TRIBUNAL -

Mme Chotalia parle plusieurs langues, dont le français, l'hindi, le Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada. canadien et a été membre du Comité consultatif de sélection de la l'Alberta) de la section de l'immigration de l'Association du Barreau Elle a également exercé les fonctions de présidente (Nord de Publishing, Scarborough Ontario (mis à jour pour l'année 2000). de la personne au Canada 1996 » Carswell Thompson Professional 1996, 1997, 1998, 1999 et 2000) et « Législation relative aux droits Scarborough Ontario (texte mis à jour et annoté pour les années de la personne 1994 », Carswell Thompson Professional Publishing, Notamment : « Texte annoté de la Loi canadienne sur les droits articles sur les droits de la personne et le droit de l'immigration. d'affaires de terrorisme. Elle a écrit plusieurs livres et de nombreux En 2008, elle a aussi été nommée avocate spéciale dans le cadre des cours sur les droits de la personne et sur le terrorisme et le droit. de l'Alberta depuis 1995, Mme Chotalia a donné ponctuellement A titre de chargée de cours auprès de la faculté de droit de l'Université

Mme Chotalia a reçu de nombreux prix de reconnaissance professionnelle en honneur de ses services, dont le Prix de la fernme professionnelle de la Chambre de commerce indo-canadienne, le prix « Pennme de l'année » ainsi que le prix de reconnaissance pour son travail communautaire auprès de la Croix-Rouge.

#### ATQUO JEEN SUS

marathe et le gujarati.

Vice-président, Tribunal canadien des droits de la personne M. Gupta a obtenu un baccalauréat ès arts de l'Université de Waterloo en 1993 et un baccalauréat en droit de l'Université d'Ottawa en 1998, et il a été admis au Barreau de l'Ontario en février 2000. Il a passé la majeure partie de sa carrière à travailler maintenant Service des pour un organisme qui s'appelle procureur et conseiller en crimes informatiques, conneciller spécial à l'Administration canadienne de la súreté du transport aérien et avocat à la Section des crimes contre l'humanité et des crimes de guerre du ministère de la justice. M. Gupta est actuellement un employé du Service des pourauites pénales du actuellement un employé du Service des pourauites pénales du Canada en congé sans solde pour une période de trois ans.

# <u>sqmət niəlq 6 səndməM</u>

**SHIRISH P. CHOTALIA, G.C.**présidente du Tribunal canadien des droits de la personne
Shirish P. Chotalia, c.r., a été nommée présidente du Tribunal
canadien des droits de la personne le 2 novembre 2009. Mme
Chotalia a obtenu un baccalauréat ès arts en 1983, un baccalauréat
en droit en 1986 et une maîtrise en droit en 1991, de l'Université de
l'Alberta. Elle a été reçue au barreau de l'Alberta en 1987.

Mme Chotalia a pratiqué dans le domaine de l'immigration, des du cabinet devocate Pundit & Chotalia LLP. Elle a plaidé avec du cabinet davocats Pundit & Chotalia LLP. Elle a plaidé avec succès de nombreuses affaires de premier plan. Les cas traités par daccommodements religieux pour un agent canadien fild de daccommodements religieux pour un agent canadien silch de daccommodements religieux pour un agent canadien silch de de GRC qui portait le turban. (R c. Grant) Ses observations ont jugement comme retournant les arguments d'inconstitutionnalité et de discrimination du plaignant. Elle a aussi récemment réussi à plaider en 2009 devant la Cour d'appel de l'Alberta en faveur d'une femme qui cherchait à devenir administratrice des droits de auperficie, qui avait été victime de discrimination fondée sur le sexe et avait été lobjet de représailles. (Walsh c. Mobile Oit).

Mme la présidente a consacré des années de service juridique à des fenrmes autochtones et philippines qui luttaient pour bénéficier d'un traitement équitable, dispensant souvent ses services sur une base pro bono ou en étant rémunérée au minimum. Par exemple, elle a défendu la cause d'une femme philippine qui avait contracté un cancer du sein au Canada et a réussi à empêcher son transfert sur la base prétendu de son inadmissibilité sur le plan médical. Dans un autre cas, elle a aidé une femme aborigène qui prétendait avoir été victime de harcèlement sexuel.

Elle a été commissaire auprès de la Commission des droits de la personne de l'Alberta de 1989 à 1993, membre du Tribunal canadien des droits de la personne de 1999 à 2005 et a été élue conseillère du Barreau de l'Alberta en 2008, poste quèlle a occupé jusqu'au moment de sa nomination au Tribunal.

Barreau du Haut-Canada. le 13ème Colloque sur la profession juridique parrainé par le de la personne du Québec et le Barreau du Québec; et (iii) droits de la personne, organisée par le Tribunal des droits administratifs canadiens; (ii) la 7eme Conférence annuelle des 5eme Conférence internationale du Conseil des tribunaux de la personne et du travail du Tribunal, notamment (i) la participé à des conférences importantes sur le sujet des droits Contrôleur général du Canada. La présidente a également publique, l'Ombudsman de l'approvisionnement et le le Bureau du Conseil privé, la Commission de la fonction le Ministère de la Justice du Yukon, le Conseil du Trésor, des droits de la personne, le Ministère fédéral de la Justice, niveaux du gouvernement, dont la Commission canadienne représentants des ministères et des organismes à différents Des réunions et discussions ont également eu lieu avec des Réunions avec d'autres organismes gouvernementaux -

Serment - La présidente et le membre à plein temps, le juge administratif Sophie Marchildon, ont prêté serment en juin 2010 lors d'une cérémonie officielle dans la salle d'audience du Tribunal. Monsieur le juge lan Binnie, de la Cour auprême du Canada, a administré le serment d'office pour la présidente. Monsieur le juge Evans, de la Cour d'appel fédérale, a administré le serment d'office pour le membre à fédérale, a administré le serment doffice pour le membre à

plein temps.

pratiques et les procédures du TCDP ainsi que les modèles internationaux d'arbitrage et les questions de lois administratives;

- rencontre et incitation à entamer un dialogue entre les tribunaux provinciaux des droits de la personne, et notamment le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, le Tribunal des droits de la personne de Colombie-Britannique et le Tribunal des droits de la personne du Québec;
- de la personne du Quece, • rencontre avec le Directeur exécutif de l'Alberta Civil Liberties Association
- rencontre avec le Barreau du Haut-Canada, son
- directeur de cabinet et son personnel;

   Rencontre avec des avocats experts dans tout le
  Canada et
- Rencontre avec les co-présidents de sous-sections des droits de la personne de l'Association du Barreau canadien de la Colombie-Britannique concernant les efforts de la présidente sur le plan fédéral et la façon dont ces efforts pouvaient être bénéfiques pour la Colombie-Britannique.

canadien de l'Alberta concernant le travail du TCDP

## MOITAZINADROU 30 ZŽTIVITJA

Tribunal, en proposant ce qui suit: consultation, la présidente a amendé la note de pratique du intervenants d'Ottawa. Dans le cadre de ce processus de sa nouvelle vision. Elle a entamé des discussions avec les consultations au niveau national plus officiel, à propos de la suite, en décembre 2010, elle a développé un modèle de législation dans le domaine des droits de la personne. Par

- téléphonique par une lettre aux parties; conférence remplacement de la première
- divulgation avancée du témoignage d'expert • médiation évaluative, avant et après divulgation;
- sous serment pour remplacer les « résumés de • déclaration signée par les témoins et/ou déclarations anticipé;
- · mediation procédurale; et témoignage anticipé »;
- redressements demandés ou proposés. divulgation rigoureuse par toutes les parties des

trimestre de 2011. approche de type table ronde ont été prévues pour le premier D'autres consultations avec les intervenants par le biais d'une

mieux servir les Canadiens. En particulier, la Présidente a afin d'obtenir des avis sur la façon dont le Tribunal pouvait des avocats, des juges et des intervenants dans tout le Canada long de l'année 2010, la présidente du Tribunal a rencontré Relations avec les intervenants - Accès à la justice: tout au

- pour les tribunaux administratifs; évaluative ou le règlement judiciaire de différends l'Alberta, qui ont recommandé la médiation indépendant, dont le Juge en chef adjoint de • des juges familiarisés avec le Processus d'évaluation
- le président principal des tribunaux concernant les Mary, à Londres, le président de la Cour d'appel et le doyen de la faculté de droit de l'Université Queen • ledoyen de la faculté de droit de l'université d'Oxford, Toronto ainsi que la faculté de droit Osgoode Hall; de Calgary, l'Université d'Ottawa et l'Université de Britannique, l'Université de l'Alberta, l'Université canadiennes, dont l'Université de la Colombieainsi que des professeurs de plusieurs universités · les doyens et vice-doyens de facultés de droit,

de nouveaux processus administratifs. l'examen de la structure de l'organisation et la mise en place la stabilité organisationnelle et l'expertise nécessaires pendant principale consultant en ressources humaines censé apporter la présidente a embauché un directeur exécutif et une plan d'action pour recruter un remplaçant. En août 2010, assurer la continuité opérationnelle et a mis en oeuvre un Durant la période de transition, la présidente a réussi à exécutif à titre permanent se sont avérés infructueux. processus de dotation pour le même poste de directeur exécutif sest retiré de l'organisation en avril 2010. Les deux nommées par le Gouverneur en conseil. Le directeur à plein temps ont été comblés avec de nouvelles personnes membre à plein temps. Au mois d'août 2010, deux postes période de six mois, la présidente a été la seule et unique président(e) a été comblé en novembre 2009 et, pendant une Nominations et dotations en personnel - Le poste de

en juin 2010 et, par la suite, un vice-président, en août 2010. de l'année 2010. Un membre à plein temps a pu la rejoindre du travail de 3 à 4 membres au cours de la première moitié Charge de travail - La présidente a traité à elle seule l'équivalent

pour les réunions à venir. l'information, mais elle a aussi permis de définir un modèle de se retrouver et de partager des expériences ainsi que de donné l'occasion aux membres éloignés géographiquement d'audience et de médiation. Cette réunion a non seulement vision et des nouvelles initiatives se rattachant au processus d'une réunion à Ottawa afin d'examiner et de discuter de la Directrice des opérations du greffe, ils se sont rencontrés lors Avec l'appui du Conseiller juridique principal et de la session pour les membres à plein temps et à temps partiel. de la personne. En octobre 2010, la présidente a animé une concernant la législation administrative et celle des droits dèchanger de l'information et de partager leur expertise d'opportunités de formation en groupe, qui leur permettent Formation des membres - Les membres bénéficient

afin de s'inspirer des pratiques d'excellence en dehors de la du pays et ce, dans différents secteurs du système juridique, largement consulter la profession et la Cour dans lensemble vision de l'accès à la justice, la présidente a commencé par Consultation auprès des intervenants - En affinant sa

aléatoires. médicales ou religieuses uniquement, avec des exceptions qui cherchaient à obtenir un accommodement pour raisons qu'au lieu de cela, ces mécanismes étaient réservés à ceux Les témoins faisant partie de la gestion de l'intimé ont admis, pour situation de famille dans les mécanismes déjà existants. traiter individuellement les cas ponctuels d'accommodement plaignante. De plus, selon le Tribunal, l'intimé aurait pu pouvait accommoder les responsabilités familiales de la Le Tribunal a trouvé que l'intimé navait pas évalué s'il plaignante au point de constituer une contrainte excessive. si l'intimé avait accommodé la situation de famille de la Le Tribunal s'est tourné ensuite vers la question de savoir

judiciaire de la décision du Tribunal soit fait. une demande auprès de la Cour fédérale pour qu'un contrôle ceux et celles faisant de telles demandes. L'intimé a déposé incluent un processus pour les évaluations individualisées de d'accommodement pour situation de famille et que ces politiques des droits de la personne, afin d'aborder les demandes la satisfaction du plaignant et de la Commission canadienne Tribunal a ordonné à l'intimé détablir des politiques écrites à excessive, et quèn conséquence, la plainte était fondée. Le devoir d'accommoder au point de constituer une contrainte Le Tribunal a donc conclu que l'intimé n'avait pas rempli son

#### Résultats pour les Canadiens

différent, 17 ans plus tôt, en liaison avec le même problème. avec une analyse antérieure qu'il avait menée dans un cas Johnstone a fourni au Tribunal l'occasion d'explorer un lien sera soulevée dans l'arène judiciaire. De plus, la décision tangible à la discussion politique et jurisprudentielle qui la décision du cas Johnstone a apporté une contribution poursuivra au sein de la Cour fédérale, le Tribunal, dans de famille» à titre de motif de discrimination illicite se débat au sujet de l'interprétation correcte de la « situation de famille fondées sur les responsabilités parentales. Si le traitaient d'allégations de discrimination pour situation par le fait que quatre autres décisions du Tribunal en 2010 tribunal est confronté dans cette décision sont soulignées La pertinence et l'importance des problèmes auxquels le

Canada, 2010 TCDP 20 Johnstone c. Agence des services frontaliers du

emploi à plein temps. de faire, avec en plus une perte de ses avantages reliés à son moins d'heures de travail que ce quèlle était prête et capable naissance de ses deux enfants, ayant pour effet de lui fournir à travailler à temps partiel à son retour au travail après la plaignante a allégué que les politiques de l'intimé l'ont forcée la mesure où la plaignante élève deux jeunes enfants. La ce cas, le motif de la situationde famille a été invoqué dans traitement préjudiciable d'après la situation de famille. Dans le défaut de fournir un accommodement et la diffèrence de pratiques discriminatoires, objets de la plainte, incluaient fondée sur la situation de famille relié à l'emploi. Les frontaliers du Canada, avait commis un acte discriminatoire La plaignante a allégué que l'intimé, l'Agence des services

mais qu'il ne s'agirait pas d'un horaire à plein temps. lui permettant d'accommoder ses responsabilités parentales, de l'intimé énonçant qu'un poste statique lui serait confié, À deux reprises, elle a été confrontée à la politique non écrite choses très difficiles pour organiser la garde de ses enfants. en poste statique à plein temps; le poste alternant rendant les de maternité, elle a demandé à l'intimé de pouvoir travailler eu deux enfants. Avant de revenir de chacun de ses congés rotations de postes. Pendant son emploi chez l'intimé, elle a par l'intimé. Elle avait travaillé à plein temps, en effectuant des La plaignante, agent des services frontaliers, était employée

la plaignante sur la base du motif de la situation de famille. programmation a eu pour effet de défavoriser sérieusement de famille. De plus, la pratique de l'intimé relativement à la les avantages sur la base d'un motif illicite comme la situation mais non limité à, la promotion, la formation, le transfert et affectait les opportunités d'emploi de la plaignante  $\gamma$  inclus, discriminatoire en établissant et en suivant une politique qui plaignante suggérait que l'intimé sétait livré à une pratique discrimination avait été établie. La preuve déposée par la Tribunal a conclu qu'une preuve apparemment fondée de parentale substantielle. Compte tenu de ce qui précède, le d'une interférence sérieuse avec un devoir ou une obligation de situation de famille, la plaignante devait faire la preuve a rejeté l'argument que pour pouvoir invoquer le motif en conflit avec ses responsabilités parentales. Le Tribunal la plaignante, dans lesquelles une exigence de travail entrait situation de famille inclusit des situations telles que celles de Le Tribunal a conclu que la discrimination sur le motif de la

#### Résultats pour les Canadiens

les efforts d'accommodement de leur employeur. leurs besoins, mais ils ont l'obligation légale propre de faciliter d'attendre que l'employeur fasse des efforts pour accommoder à des cas de discrimination à première vue sont en droit cas, que chacun soit gagnant. Les employés qui sont confrontés employeurs que l'accommodement permet, dans de nombreux Cette décision est précieuse pour rappeler aux employés et aux

Canadiens du point de vue de l'accès à la justice: La décision offre également des résultats précieux pour les

- distincts. les questions se sont résumées à quelques points de faits ont été convenus par les deux avocats. Ainsi, l'avocat à l'ouverture de l'audience, un certain nombre l'audience et à l'exploration des problèmes avec • Grâce à la gestion active des cas préalablement à
- les plaidoiries. convenu de réduire les témoignages des témoins et uniquement à celles en litige et que les parties ont Cela tient en partie au fait d'avoir limité les questions réduite à deux jours, au lieu des cinq jours prévus. l'instruction ont encore accélèré l'audience qui s'est circonscrire les questions en suspens au moment de ce stade, obtenir un accord sur plusieurs des faits et permis de réduire l'audience à une semaine Même à de gestion des cas préalablement à l'audience ont ou plus de temps d'audience, mais les conférences • Il était anticipé que le cas prendrait deux semaines
- interrogatoire. renoncé à leurs droits respectifs déffectuer un contre pour la véracité de son contenu et les parties ont des médecins. La preuve médicale a été présentée été dépensées pour couvrir les frais de déposition parties les sommes qui vraisemblablement auraient eu pour conséquence de faire économiser aux deux citer les médecins à comparaître : l'accord à cet effet a de l'intimé, de l'autre, ont été fournies, sans qu'il faille et du spécialiste du plaignant, d'une part, et de l'expert • De plus, les preuves médicales, du médecin de famille
- en dehors du processus d'audience. et jusqu'à sa conclusion, à parvenir à un règlement, encouragé les deux parties, dès le début de l'audience des Premières nations, la présidente du Tribunal a juridique entre le plaignant et sa propre collectivité · Enfin, puisque la plainte impliquait un différend

confirmer cette conviction. ou de l'information indépendante afin de soutenir ou de de discrimination sans présenter d'observations concrètes convictions ou suspicions abstraites qu'il se trouvait victime noté qu'un plaignant ne peut simplement mettre en avant les nations, y inclus des membres du Conseil. Le Tribunal a à de nombreuses personnes dans la collectivité des Premières des preuves ont démontré que le plaignant lui-même était lié le travail de chauffeur de camion d'eau à ce dernier. De plus, représentait un facteur dans la décision de l'intimé de donner de remplacement et celui qui était alors le chef de l'intimé amené à suggérer que la relation fraternelle entre le chauffeur établie, puisqu'aucun commencement de preuve n'avait été a conclu qu'aucune preuve apparemment fondée n'avait pas été discrimination portant sur la situation de famille, le l'ribunal nétait pas discriminatoire. En ce qui concerne l'allégation de faits allégués ne se sont pas produits ou que le comportement doit fournir une explication raisonnable démontrant que les Dès qu'un preuve apparemment sondée a été établie, l'intimé

ne coopère pas, la plainte de ce dernier peut être rejetée. processus d'accommodement échoue dans le cas où l'employé devoir de faciliter la mise œuvre de cette proposition. Si le employeur fait une proposition raisonnable, l'employé a pour nèst pas nécessairement une voie à sens unique. Quand un d'accommoder le plaignant, sachant que l'accommodement remettre à son poste. Par conséquent, l'intimé avait le devoir ou non, son travail et, le cas échéant, du moment où le un facteur dans la décision de l'intimé de lui redonner, du troisième nerf liée au diabète du plaignant représentait déficience. Plus particulièrement, ce diagnostic de paralysie entourant les mesures d'accommodement prises pour sa retour au travail dépendait de la documentation médicale plaignant atteint de diabète souffrait d'une déficience et son plaignant avait établi une preuve apparemment fondée. Le fondée sur la déficience, le Tribunal a conclu que le Cependant, en ce qui concerne l'allégation de discrimination

Par conséquent, le Tribunal a rejeté sa plainte. pas rempli son devoir de faciliter le processus d'accommodement. de chauffeur de camion deau, était irraisonnable. Le plaignant n'a usées, au même salaire et avec les mêmes avantages que son poste plaignant d'accepter le travail de chauffeur de camion deaux du plaignant. Dans toutes les circonstances du cas, le refus du une proposition raisonnable pour accommoder la déficience Dans le cas présent, le Tribunal a trouvé que l'intimé avait fait

juridique, tout jargon ou vocabulaire obscur non clair et simple, en évitant toute terminologie La décision est facile à lire, rédigée dans un langage sujet à l'autre.

deux mois plus tard. décision a été publiée le 19 mars 2010, moins de Laudience a été conclue le 29 janvier 2010 et la La décision a été ébauchée et publiée rapidement.

### Breast c. Première nation de Whitefish Lake

utile.

compte tenu de sa déficience et de sa situation de famille. discrimination contre lui en refusant de continuer à l'employer savoir le gouvernement des Premières nations, avait exercé une Dans ce cas, le plaignant a prétendu que la partie intimée, à

l'intimé à ce moment. poste de chauffeur de camion deau au frère du chef de discrimination la décision de l'intimé de donner son ancien Le plaignant considéra également comme élément de vue, il s'agissait d'un poste déplaisant et de statut inférieur. dèaux usées équivalait à une rétrogradation. De son point de usées. Le plaignant estima ce poste de chauffeur de camion offrant un emploi en tant que chauffeur de camion d'eaux en fin de compte, le congédia de manière déguisée en lui l'intimé refusa de lui redonner ses anciennes fonctions et, prétendit que, lorsqu'il essaya par la suite de revenir au travail, de l'intimé, sans date de retour anticipée. Le plaignant lècil droit. Il demanda et obtint un congé de maladie auprès l'expérience, toutefois temporaire, d'une perte de vision de décole et chauffeur de camion déau jusqu'au jour où il a fait été employé par l'intimé en tant que chauffeur d'autobus Le plaignant qui souffrait de diabète depuis 13 ans avait

conséquence un traitement défavorable fondé sur un motif. transaction entre les parties, prises comme un tout, ont pour politique préexistante, il doit commencer par examiner si la prétendument discriminatoire, par opposition à une noté que lorsque quelqu'un traite avec un comportement possible de preuve à première vue. Le Tribunal a également crédibles pour soutenir toute conclusion de l'existence et que les allégations faites par le plaignant devaient être d'abord une preuve apparemment fondée de discrimination Le Tribunal a noté qu'il appartenait au plaignant détablir tout

> cette instance et les résultats ont été les suivants: manifesté dans la gestion proactive et intensive du cas de justice par les parties. Le programme d'accès à la justice s'est des décisions dont l'objectif principal est bien l'accès à la présidente en matière de gestion des cas et de rédaction dans le cas Roopnarine illustre la nouvelle approche de la En plus de la contribution faite au droit matériel, la décision

un certain nombre de faits. les avocats des deux parties ont pu s'entendre sur problèmes avec l'avocat à l'ouverture de l'audience, préalablement à l'audience et d'avoir exploré les • Grâce au fait d'avoir géré activement le cas

les questions à l'audience pour le Tribunal et de • Cet accord sur les faits a permis de mieux cibler

parties. réduisant les frais juridiques engagés par les deux qui vraisemblablement a eu un effet positif direct, • Il a également permis d'expédier l'audience, ce réduire le nombre de celles-ci.

de ces individus. consacrées à la couverture des frais de témoignage importantes qui, vraisemblablement, auraient été deux parties ont pu ainsi économiser des sommes assister à l'audience, soient cités à comparaître. Les en compte sans que ces médecins, non enclins à médecin généraliste et le neurologue serait prise que la preuve médicale fournie à la fois par le · Les parties sont parvenues à s'accorder sur le fait

son contenu et que l'intimé renoncerait à son droit de plaignante pourrait être déposée pour la véracité de déclaration sous serment du médecin de famille de la · Les parties se sont entendues sur le fait qu'une

l'audience : la plaignante et son ancien superviseur. témoins seulement devraient comparaître à · Les parties ont pu sentendre sur le fait que deux demander un contre interrogatoire du médecin.

pour les Canadiens: décision elle-même s'est traduite par un accès à la justice De plus, outre la gestion du cas lors de l'instruction, la

parties. remettre à des résumés préparés par des tierces de son contenu en est facilitée et nèxige pas de sèn le Tribunal dans le passé. La lecture de l'intégralité plus courte que de nombreuses autres rendues par Wétant que de 24 pages, cette décision s'avère bien

avec des microtraumatismes répétés. Elle ressentait régulièrement de la douleur dans le poignet pour demander de prolonger la période d'accommodement. physiothérapie et quèlle attendait un rapport du spécialiste en raison de cette blessure, quèlle bénéficiait de séances de pris certains congés afin de répondre à ses besoins spéciaux

décision de l'intimé de mettre fin à son emploi. poignet de la plaignante ne représentait pas un facteur dans la A lévidence, toutefois, le tribunal a trouvé que la blessure au

pas réussi à s'améliorer. critique et suivre les directions et, en dépit de la formation, n'a dans l'avenir, mais la plaignante a préféré ne pas accepter la améliorer ses compétences afin de faciliter des opportunités la plaignante a fait tout effort en son pouvoir pour l'aider à sur sa déficience avant d'être congédiée; le superviseur de été l'objet d'une différence de traitement préjudiciable fondée Le Tribunal n'a également pas trouvé que la plaignante avait

l'accommodement de sa déficience. de fournir l'information médicale pertinente nécessaire pour toute bonne foi. La plaignante elle-même avait lobligation d'accommoder la plaignante et a été mené rapidement et en à la blessure du poignet était cohérent avec son devoir Le processus d'accommodement médical de l'intimé relatif

au poignet de la plaignante. nont été soulevés par l'intimé qu'après avoir appris la blessure pas appuyé l'allégation que les doutes concernant le rendement soutenues par l'autorité médicale. Enfin, la preuve produite n'a auprès de l'intimé ou les demandes éventuelles n'ont pas été La plaignante n'a pas, en temps voulu, fait d'autres demandes

#### Résultats pour les Canadiens

non lié à la déficience. raisons non discriminatoires, de type rendement inférieur congédier des employés ayant une déficience pour des En particulier, il nèst pas exclu que les employeurs puissent Loi ne supplante pas tous les aspects du contrat de travail. déficience. Tout d'abord, elle rappelle aux Canadiens que la aspects de la législation entourant l'accommodement d'une La décision dans le cas Roopnarine souligne d'importants

de suivi rapide, une fois l'information nécessaire reçue. utile de renseignements précis et pertinents et par les mesures qans le processus d'accommodement par l'échange en temps En deuxième lieu, la décision souligne le rôle important joué

> qui ne fournissent pas d'accès sans obstacles; • Eviter de placer des bureaux de vote dans des lieux

- des services électoraux; diverses catégories de fonctionnaires et travailleurs relatives à l'accessibilité de ses manuels pour les liste de vérification d'accessibilité et les sections Revoir son Guide des installations accessibles, sa
- entrées des bureaux de vote accessibles; trouver le meilleur chemin vers lensemble des électeurs ayant une déficience puissent facilement appropriés au moment des élections, pour que les • Fournir suffisamment de panneaux de signalisation
- concernant les problèmes d'accessibilité; • Revoir et mettre à jour ses documents de formation
- trois cycles généraux d'élections; et Parlement le nombre de plaintes reçues pour les bureaux de vote et communiquer publiquement au et par écrit concernant le manque d'accessibilité des enregistrer et traiter les plaintes faites verbalement Mettre en œuvre une procédure pour recevoir,
- l'ordonnance. mois, les avancements dans la mise en œuvre de Communiquer au Tribunal, au moins tous les trois

#### Résultats pour les Canadiens

contenu de « futures ordonnances pratiques ». concrètement articuler les principes généraux concernant le remédiatrice multi facettes, le Tribunal a l'opportunité de liée à l'emploi. En particulier, en rendant son ordonnance été totalement exploré dans le cadre de la discrimination la fourniture de services, un domaine de la Loi qui n'a pas l'ensemble des principes gouvernant la discrimination dans le cas Hughes, le Tribunal a également décrit en détail illustre avec justesse la signification de cette décision. Dans droit de le faire dans un contexte accessible. » La citation l'un des droits les plus sacrés des citoyens et cela prévoit le Dans les propres termes du Tribunal dans ce cas, « voter est

#### SO10 TCDP 5 Roopnarine c. la Banque de Montréal

blessure au poignet. manque de bonne volonté de l'intimé pour accommoder sa alors que la véritable raison de son congédiement était le de rendement inexactes comme prétexte pour la congédier en raison de sa déficience et qu'il avait utilisé des évaluations La plaignante a prétendu que l'intimé avait mis fin à son emploi

pris fin, celle-ci souffrait d'une blessure au poignet, qu'elle avait Le Tribunal a noté qu'au moment où l'emploi de la plaignante a

ΔI	Collins, Peter M. c. Service correctionnel du Canada	2010 TCDP 33
91	Tahmourpour c. Gendarmerie royale du Canada	2010 TCDP 34
SI	Wheatcroft, Jonathon c. L'Agence canadienne de développement international	2010 TCDP 32
ħΙ	Tran, Cam-Linh (Holly) c. l'Agence du revenu du Canada	2010 TCDP 31

Les quatre résumés de cas suivants donnent de l'information au sujet de certaines décisions du Tribunal dont l'impact a été particulièrement significatif.

#### Hughes c. Élections Canada 2010 TCDP 4

Le plaignant, victime du syndrome post-polio et qui utilise un fauteuil roulant ou un ambulateur, s'est plaint que l'on n'ait pas mis à sa disposition un bureau de vote accessible et de se sentit défavorisé en raison de sa déficience lorsqu'il est allé voter dans une église du centre-ville de Toronto à deux reprises, à sept mois d'intervalle. Il a prétendu que l'intimé avait fait montre de discrimination contre lui dans la fourniture de ces services.

A l'audience, l'intimé a admis avoir été à l'origine d'une distinction défavorable vis-à-vis du plaignant dans la fourniture d'un service. Le Tribunal a découvert que d'autres faits mis en preuve avait permis de révéler une pratique discriminatoire de la part de l'intimé, notamment ce qui suit : L'intimé a omis d'enregistrer les plaintes verbales et écrites sur le vif du plaignant lors du premier jour des élections et dènquêter correctement à ce sujet. La réponse écrite de l'intimé aux problèmes d'accessibilité soulevés par le plaignant a été faite tardivement, de manière imprécise et sur un ton dédaigneux.

Ayant trouvé la plainte fondée, le Tribunal a abordé la question d'un redressement. Le plaignant a pu bénéficier d'un dédommagement pour les douleurs et souffrances endurées du fait de la discrimination. Le Tribunal a ensuite accepté l'offre de la Commission canadienne des termes de la personne de surveiller la mise en œuvre des termes de l'ordonnance du Tribunal. Certaines des stipulations de l'ordonnance exigeaient d'Élections Canada de:

• Formuler un plan de consultation pour impliquer des personnes et groupes de personnes ayant certaines déficiences dans les propos évoqués par l'ordonnance du Tribunal (par ex., le choix des lieux de vote, les normes d'accessibilité, la signalisation et la formation du personnel);

#### DÉCISIONS SUR REGUÊTE

Comme cela a été précédemment évoqué, tous les ensembles de motifs juridiques émis par le Tribunal qui ne peuvent être qualifiés de « Décisions » (c.-à-d. qui ne permettent pas en réalité de décider si une pratique discriminatoire a eu lieu) sont intitulés « Décisions sur requête». Ces ensembles devraient inclure les motifs d'une décision sur requête qui auraientt en fait rejeté une plainte ou autrement amené la fin du mandat d'arbitrage du Tribunal vis-à-vis du cas en question.

DES DROITS DE LA PERSONNE (TCDP) EN 2010

DECISIONS SOR REQUETE. RENDUES PAR

#### S useldsT

าบานาย เกมเยย	Nom des parties	.oN
7010 LCDb 6	Whyte, Kasha c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	Ī
7010 LCDb 2	Société de soutien à l'enfance et à la famille des premières nations et l'Assemblée des premières nations c. le Ministre des Affaires indiennes et du Nord Canadien	7
7010 LCDb 17	реасhesboy@aol.com с. HBoss	٤
2010 TCDP 13	Congrès juit canadien c. Henry Makow	₽
7010 LCDb 14	la Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada et Harry Abrams c. Arthur Topham et Radicalpress.com	S
2010 TCDP 16	Société de soutien à l'enfance et à la famille des premières nations et l'Assemblée des premières nations c. le Ministère des Affaires indiennes et du Nord Canadien	9
2010 TCDP 17	Ballantyne, Robert c. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes	L
2010 TCDP 19	Walden et autres c. Développement social canada, Conseil du Trésor du Canada et l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada	8
7010 LCDb 79	Grant, Heather Lynn c. Manitoba Telecom Services Inc.	6
7010 LCDb 72	Douglas, Wayne c. SLH Transport Inc.	01
7010 LCDb 72	Vilven, G. c. Air Canada; and Kelly R. c. Air Canada et l'Association des pilotes d'Air Canada	11
2010 TCDP 28	Schneider, Melody Katrina, Matson, Jeremy Eugene, Matson, Mardy Eugene c. le Ministre des Affaires indiennes et du Nord Canadien	12
7010 LCDb 73	Grant, Heather Lynn c. Manitoba Telecom Services Inc.	13

### SONSOURGESIEUC AL

#### r useldsT

DECISIONS BENDLIES BY BITRIALIAN CANADIEN

L'essentiel du travail du Tribunal consiste à tenir des médiations et des audiences et à rendre des décisions. Le Tribunal entend des cas se rapportant à un large éventail de questions. Le texte complet de lènsemble des décisions est disponible sur le site Web du Tribunal.

#### Décisions et décisions sur requêtes

#### enoisio à O

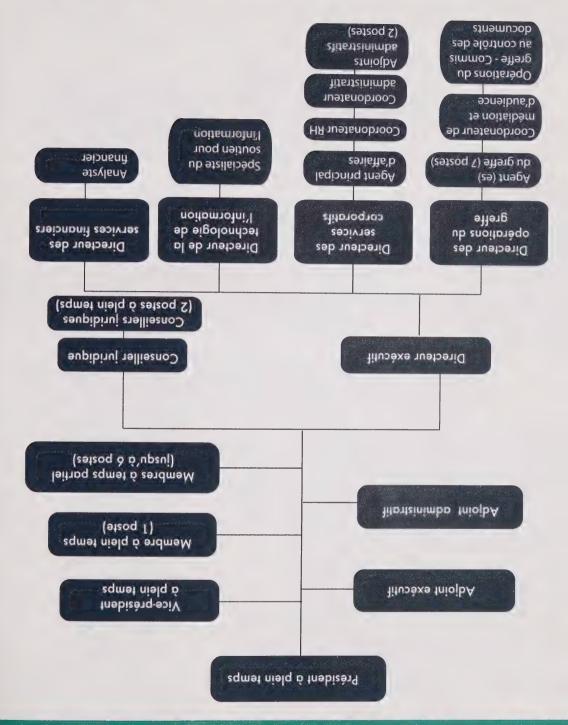
Aux fins de ce rapport, une « décision » est définie comme étant un ensemble de motifs juridiques émis par un membre ou plusieurs membres du TCDP qui tranche en fait sur la question de savoir si une pratique discriminatoire a eu lieu dans un cas donné.

Cela, par conséquent, exclut les raisons où:

- La seule véritable question en litige devant le
   Tribunal est de savoir quel type d'ordonnance
   corrective est approprié
- La plainte est rejetée pour défaut de poursuite par le plaignant
   La plainte est rejetée pour défaut de compétence,
- La piainte est rejetee pour defaut de competence, abus de processus, retard, rupture irréparable de l'équité, etc.
- La question soulevée devant le Tribunal est une requête a fin d'émettre une ordonnance sur une question de procédure ou de preuve.

Il doit être noté que les motifs émis en ce qui concerne les questions contenues dans la liste susmentionnée sont classifiées en tant que décisions sur requête. Elles sont traitées dans la section suivante portant sur les décisions sur requête.

### ET GESTION **BOUVERNANCE**



### eaguoàoogg ta ealbág LANUBIRT Uo

« Mon mandet de trois ans en tant que membre à temps partiel du Tribunal s'est terminé en décembre 2010, quelques mois seulement avant mon 80° an anniversaire. Je n'avais pas envisagé du dumente à le consent le membre se descrits con la consent en membre seule con la consent en la consent en la consent en la consent en mediations plus efficaces en ajoutant l'évaluation au rôle du raédiations plus efficaces en ajoutant l'évaluation au rôle du raédiations plus efficaces en ajoutant l'évaluation au rôle du consent en la présidente à réusair dans ce médiation du chien de la présidente à réusair dans ce ce le mediation au rôle du consent plus efficaces en ajoutant l'évaluation au rôle du ce médiation de la présidente à réusair dans ce ce le mediation de la présidente à réusair dans ce ce le consent de la con

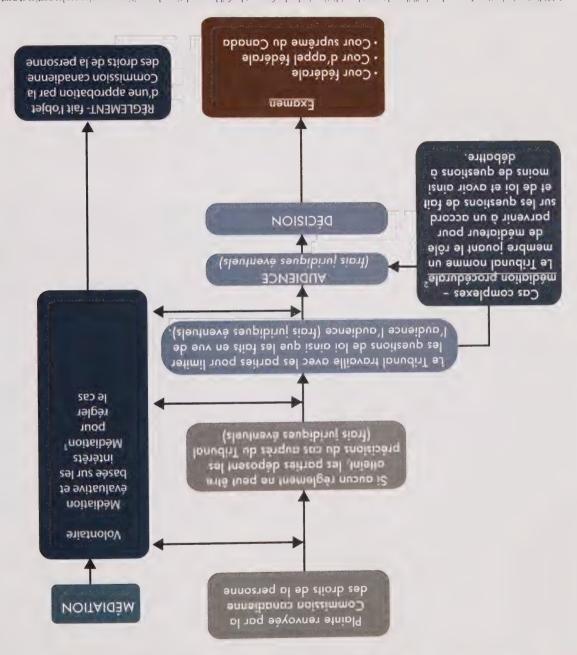
asilous e personne Wallace Craig - Membre du Tribunal canadien des droits

> Le Tribunal a développé les règles, procédures et guides suivants pour aider les parties dans leurs relations avec le Tribunal et, en outre, développer et présenter leur cas devant le Tribunal :

- Note de pratique No. 1 du Tribunal canadien des droits de la personne — Opportunité des audiences et des décisions
- Note de pratique No. 2 du Tribunal canadien des droits de la personne — Représentation des parties par des non-avocats
- Note de pratique No. 3 du Tribunal canadien des droits de la personne — Gestion des cas
   Glossaire du Tribunal 2010
- Règles des procédures du Tribunal canadien des
- droits de la personne Ces règles gouvernent toutes les séances avant comparution au Tribunal en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne
- Procédures de médiation évaluative
- Guide du fonctionnement du Tribunal de l'équité en matière d'emploi (TEME) - Ce Guide donne de l'information générale sur la structure, le rôle et les fonctions du TEME.

i est possible de trouver d'autres détals concernant les régles, procédures et guides du Tribunii sur la satr contradapp, cultisfabour aproportit principals

#### PROCESSUS AMELIORÉ PROCESSUS AMELIORÉ PEGLEMENT DES PLAINTES



I Médiation évaluative - Le membre du Tribunal tenant la médiation évalue les forces et les faiblesses relatives des positions avancées par les parties et peut fournir aux parties un avis non contraignant quant à l'issue probable de l'instruction.

<sup>2</sup> Médiation procédarale - Le membre du Tribunal qu'ils se concentrent sur la résolution de la plainte.
calrifier et donne son support aux parties pendant qu'ils se concentrent sur la résolution de la plainte.

\* Le processus de mediation evaluative faisait partie intéglement de l'aide apportée aux parties pour atteindre un règlement bénéficient grandement d'entendre un point de vue d'évaluation de leur cas avant d'atteindre le point de non retour lors d'une audience devant le Tribunal. Le processus a permis de revoir les forces et les faiblesses des positions des parties tout en ne perdant pas de vue le règlement. Je recommanderais vivennent ce perdant pas de vue le règlement. Je recommanderais vivennent ce perdant pas de vue le règlement.

Nicole Chrolavicius, Barrister & Solicitor - Bakerlaw.ca

En 2010, le Tribunal a mené 30 sessions de médiation, 2 déntre elles étant toujours à l'étape de médiation active au 31 décembre 2010. Sur ces sessions de médiation, 16 impliquaient des plaintes contre les gouvernements et 12 des plaintes contre des plaintes qui ont fait l'objet d'une médiation relevaient des motifs suivants: race (6); origine nationale ou ethnique (5); couleur (5); religion (2); âge (2); sexe (8); état matrimonial (1); situation de famille (6); déficience (12) et état de personne graciée (1).

Sur ces 30 cas utilisant la médiation évaluative, 80 % dentre eux, cèst-à-dire 24 cas, ont pu être réglés. On estime que le règlement de ces cas au moyen de l'unique forme de médiation du Tribunal a permis à ce dernier ainsi qu'aux parties de gagner environ 41 semaines d'audience. Le Tribunal évalue les économies associées à 41 semaines d'audience gagnées à la somme de 390 000 \$ pour le Tribunal. L'ensemble du système judiciaire a également réalisé des économies significatives. Plus que tout, cela a été aussi le cas des parties et celles-ci ont pu connaître une forme de guérison réparatrice et en retirer pu connaître une forme de guérison réparatrice et en retirer pu connaître une forme de guérison réparatrice et en retirer parantages émotionnels difficiles à quantifier.

### **MOITAIO**M

La médiation est également offerte au moment où les partie ont déposé leurs précisions et divulgué leur cas. En général, i est possible de la tenir environ deux semaines avant l'audience Durant une médiation tenue après divulgation, le membre di Tribunal procédera tel que décrit aux paragraphes ci-desaus Toutefois, à ce stade, les parties sont prêtes à passer à un audience complète et elles sont en général mieux informées des forces et faiblesses relatives de leurs positions.

fixent les limites et élaborent les principes de loi. » l'importance des décisions des cours et des tribunaux qui arientée vers la résolution des conflits, ne remet pas en Jeu Cette philosophie déjà adoptée par les tribunaux, qui est et satisfaites de la décision. C'est cela, l'accès à la justice prise de décision et, par conséquent, sont responsabilisées parlons de règlement éclairé. Les parties ont participé à la das. Si tout cela permet de parvenir à un règlement, nous junidique concernant les forces et les faiblesses de leur par cas. Essentiellement, les parties bénéficient d'un avis possiple, tout en gardant à l'esprit une approche au cas lorsque toutes les questions sont identifiées et ce, dès que approprié de le régler. Ce processus est plus efficace mieux comprendre et d'identifier quel pourrait être le moyen audience » de médiation, ces demières ont une chance de guand un tribunal des droits de la personne fournit

Michèle Rivet - première présidente du Tribunal des droits de la personne du Duèbec.

Si la médiation n'aboutit pas à un règlement, avec le consentement des parties, le membre peut aider ces dernières à limiter les questions à débattre durant l'audience. De plus, les avant et pendant l'audience avant et pendant l'audience

« La médiation évaluative doit étre utilisée dès que possible pour parvenir à un règlement. »

Or lan Holloway GC, professeur et doyen de la faculté de droit Université Western Ontano

Une pierre angulaire du processus de règlement des plaintes du Tribunal est son programme de médiation. Ce programme vient d'être amélioré pour inclure une composante évaluative et de gestion des cas.

« Tout bien considéré, mon expérience m'a appris que les avantages de la médiation l'emportaient sur les détriments et que la médiation pouvait être extrêmement utile pour réduire l'ampleur du problème d'accès à la justice et en atténuer la sévérité... »

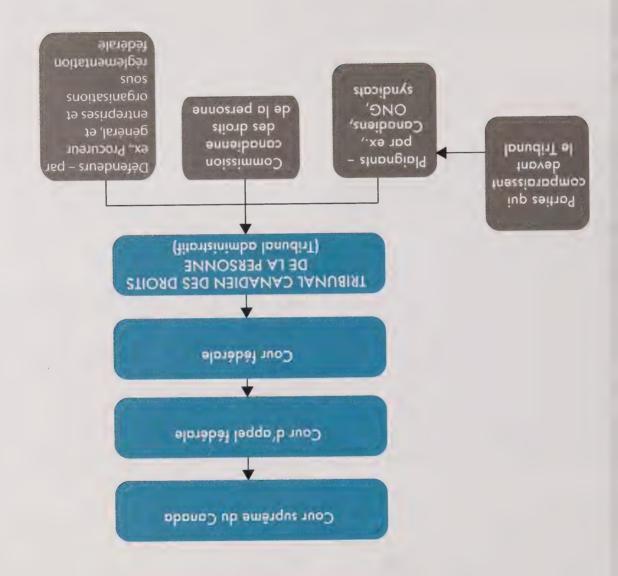
« La médiation n'est pas une panacée pour les maux du système de justice civile, mais c'est une étape en chemin. Mise sagement en œuvre, évaluée de façon réaliste et mesurée par rapport aux attentes pragmatiques, elle détient la promesse de dividendes immenses pour nos citoyens et pour notre système de justice civile. »

Honorable Warren K. Winkler, juge en chef de l'Ontario : Document intitulé « Accès à la justice — La mediation judiciaire : Panacée ou paria? »

Le Tribunal propose la médiation à diverses étapes du processus. La première est une médiation évaluative précoce qui a lieu au début du processus. Durant une médiation évaluative précoce, le membre du Tribunal peut évaluer les forces et les faiblesses relatives des positions avancées par les parties et peut fournir aux parties un avis non contraignant quant à l'issue probable de l'instruction. L'évaluation du cas est ajoutée au modèle existant qui est basé sur les intérêts

Le Tribunal continue de respecter les besoins des parties pour favoriser un plus large éventail de solutions ou de résolutions qui permettent de les aborder. Le membre qui annédiation est respectueux des exigences uniques de chaque cas. Le membre cherche à offrir aux parties une opportunité d'être « entendues » (c.-à-d. de bénéficier d'une clôture ce qui est approprié, lors d'une session complète ou en caucus privé, le membre offre ses directives quant à l'évaluation qui visent à donner aux parties une évaluation réaliste des résultats possibles du cas. Ceci se fait dans les confins d'un résultats possibles du cas. Ceci se fait dans les confins d'un incluant les plaignants non représentés.

### SATNIAJ9 830 NOITUJOSÄR 30 JIAVART 30 3ROAC SELATIVES AUX DE LA PERSONUE



### CE GUE NOUS FAISONS

Le Tribunal s'apparente à une cour de justice, mais il a u caractère moins officiel et il n'instruit que les causes portat sur la discrimination. Comme les cours de justice, le Tribuns est strictement impartial. À la différence des cours, toutefoi il offre une instance informelle où les parties peuvent expose deur cause sans recourir à un avocat et sans être astreintes des règles strictes en matière de preuve. Les parties témoignen elles-mêmes ou convoquent des témoins qui peuvent êtr soumis à un contre-interrogatoire. Les preuves documentaire sount admises. L'audience prend fin avec la présentation de paridoiries.

Le Tribunal se compose de décideurs en matière de droits d ia personne et de médiateurs dotés d'une vaste expérience dan ces fonctions. Lorsque le plaignant et l'intimé le désirent, u membre du Tribunal est désigné pour les aider à régler leu différend dans le cadre d'une médiation. S'ils refusent ou si l médiation échoue, un membre du Tribunal entend la plaint et rend sa décision par écrit. Les parties peuvent toujour s'entendre entre elles pour régler la plainte tant que le Tribuna nà pas rendu sa décision. La Cour fédérale peut se pencher su nà pas rendu sa décision. La Cour fédérale peut se pencher su les décisions du Tribunal à la demande de l'une ou l'autre partie

Le greffe s'acquitte des responsabilités administratives di Tribunal. Il planifie et organise les audiences et assure la liaison entre les parties et ses membres. Il gère égalemen les ressources opérationnelles allouées au Tribunal par le Parlement. Les détails des activités du greffe, y compris les récents changements touchant la fonction de contrôleur, le responsabilisation de la gestion et l'administration publique sont exposés dans les rapports sur le rendement du Tribunal.

Le Tribunal est responsable d'appliquer les principes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, (la loi) prévue pour protéger les individus de la discrimination. La Loi énonce que tous les Canadiens ont droit à l'égalité, à l'égalité des chances, au traitement équitable et à un environnement fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience (y inclus la dépendance à la drogue) ou l'état de déficience (y inclus la dépendance à la drogue) ou l'état de personne graciée. Maintenir des différences de salaires entre les travailleurs masculins et féminins effectuant un travail de valeur égale, dans le même établissement, est également interdit par la Loi.

Rapports ministériels sur le rendement du Tribunal Inpudint per all'ément per mil e ser

La Loi s'applique uniquement aux employeurs ou fournisseurs de services sous réglementation fédérale, tels que les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les banques à charte, les compagnies aériennes, les entreprises dèxpédition et de camionnage interprovincial ainsi que les entreprises de télécommunication et de radiodiffusion. La Loi interdit également les télécommunications et les messages Internet susceptibles dèxposer les personnes à la haine ou au mépris en raison de leur race, de leur origine ethnique, de leur orientation sexuelle ou pour d'autres motifs de discrimination interdits.

the production and a strong selection of the strong selection and a strong selection and a

Le Tribunal est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne; il détermine si les faits allégués constituent des actes discriminatoires aux termes de la Loi. Le Tribunal est par ailleurs habilité à examiner les plaintes déposées en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui s'applique aux employeurs du gouvernement fédéral et à ceux des entreprises privées assujetties à la réglementation fédérale et comptant plus de 100 employés.

# nuoq esiteuj el é eéseA • NOISIV es canadiens promiser es Canadiens promiser es canadiens es can

nétait pas un mécanisme limité aux seuls tribunaux, mais qu'il était également ouvert et recommandé pour les tribunaux administratifs ainsi que d'autres conseils et agences d'arbitrage. Les données du Juge en chef adjoint Rooke ont démontrées que 89% des cas étaients résolus à l'étape du règlement judiciaire de différends ou étaient attribuables au processus de règlement judiciaire de différends, en utilsant une des méthodes différentes de méthodes différentes

#### Engagment de la fonction publique

Au Tribunal, nous travaillons fort pour embrasser les changements nécessaires aux fins d'améliorer la façon dont les Canadiens sont traités par le gouvernement fédéral. Le Greffler du Conseil privé a remarquablement exercé son leadership dans ce domaine et le Tribunal est fier de pouvoir citer plusieurs initiatives de ce rapport qui soutiennent la vision du Greffler.

Greffier du Conseil privé et Secrétaire du Cabinet

Ansa 2010 12. rapport annual au prander mades

Lo voer deservor manqueso de nesponsableser les liorescentes de bous les niveaux afin de trouver des lapons plus nechables d'offrir de malteurs qualicés au grunerrement. Tous les brochomeires ont un tôle () nour d'us cet étinn. Mous niven; et notre vocadon ont un tôle () nour d'us cet étinn. Mous niven; et notre vocadon en tent que fondomeires, est entre nos mens.

List milion de travei autourd'hu drivent également encourages et a milion de traveir encourages et a grande abreud og également en traveir (1000 control en accion ter opportunité et à four maccion entraveir et au tour maccion et au sur est et au courage par le temps et la grande est toujour e abravée par le temps et la grande en trouver et des par le temps et la grande en accion en traveir et alouée à éconnér au désire de la faire de la faire de la faire et de succession de mous de mous y attaler et de succesiv cet entraver pour, en fin de compte, en de succession cet en faire manuelle en faire de nous y attaler et de succesiv cet entraver pour, en fin de compte, en écones experiences.

La Cour d'appel fédérale a exprimé son opinion que Le l'ribunal canadien des droits de la personne (le Tribunal) avait, dans le passé, incorrectement géré le processus d'audience en aissant certains cas consommer un temps et des ressources considérables, par ex., cette audience pour une équité salariale qui dura 11 ans (Société canadiennes des postes c. Alliance de la Fonction publique du Canada), R.C.F. 56. Dans ce cas particulier, le juge des demandes a fait remarquer : « une audience judiciaire sans discipline ni échéance entraîne à la fois des retards et un déni de justice. »

Evidemment, pour qu'une audience assure un accès à la justice, les procédures doivent demeurer ciblés et le temps doit être geré de facon efficace. Cependant, à un certain point, les principes de justice naturelle imposeront des limites à la recherche défficience dans la conduite d'une audience quasi-judiciare. Est-ce-que l'accès amélioré à la justice peut être trouvé en dehors du processus d'audience formelle ? La réponse à cette question peut être fournie dans l'examen de l'experience des tribunaux de l'Alberta avec la résolution des disputes judiciaires.

Les tribunaux de l'Alberta ont adopté en 1996 un programme de Règlement judiciaire des différends qui est basé sur les anciennes méthodes alternatives de résolution des différends offertes depuis la fin des années 1980. Le Règlement judiciaire des différends est défini comme étant un processus volontaire et consensuel dans lequel les parties à un différend, après avoir approchée du procès), cherchent à se faire aider par un juge en rapprochée du procès), cherchent à se faire aider par un juge en RJD afin de trouver une résolution avant la commencement de l'audience, lors d'un mini procès, d'une médiation de facilitation ou d'un règlement judiciaire des différents ou dévaluation ou d'un règlement judiciaire des différents

L'utilisation du règlement judiciaire de différends par l'Alberta a été bénéfique pour le système judiciaire, de manière directe et indirecte, limitant l'utilisation des ressources de la Cour, les femps d'attente, entraînant des économies de coût à la fois pour les participants directs du règlement judiciaire de différends et pour l'ensemble du système judiciaire. Le Juge en chef adjoint Rooke l'ensemble du système judiciaire. Le Juge en chef adjoint Rooke a reconnu et indiqué que le règlement judiciaire de différends a reconnu et indiqué que le règlement judiciaire de différends

exécutoire, afin de régler le différend avant le procès.1

I John Daniel Rooke, « Le palais de justice multi-portes est ouvert en Alberta : le Règlement judiciaire des différends est institutionnalisé à la Cour du Banc de la Reine. Thèse de Maîtrise en droit (Printemps 2010) »

John Daniel Rooke, « Améliorer l'excellence : Rapport dévaluation du programme de règlement judiciaire de différends à la Cour du Banc de la Reine (1er juin 2009) »

# AITUOÀX3 AU3TO3AIG UG 30A223M

C'est un grand plaisir pour moi de partager l'information et les perspectives concernant les activités opérationnelles e administratives clés ainsi que certains événements qui ont eu lieu en 2010.

Présentation de l'organisation - En 2010, le Tribunal a entériné plusieurs changements afin de passer à une nouvelle approche innovatrice permettant d'accélèrer le règlement de plaintes, de rendre la gestion des cas plus efficace et, dans le même temps de garantir un accès en temps utile à la justice pour les canadiens ordinaires.

Le Tribunal a mis en œuvre ces changements à la fois sur les plans administratif et opérationnel. A cet égard, si la gestion de changement présente des défis, elle est aussi source de récompenses. Le Tribunal s'est attaqué de plein front à ces défis dans l'intérêt des intervenants, et notamment, pour les Canadiens ordinaires qui cherchent à obtenir justice, les contribuables el le personnel du Tribunal.

Environnement de travail et administration - Créer un environnement de travail sain est une priorité pour la gestion. Une évaluation du milieu de travail a été menée et des mesures ont été prises concernant la plupart des recommandations. At niveau administratif, nous nous sommes engagés à simplifier les services et à développer l'efficacité au sein d'une micre agence. Les politiques et les procédures pour définir les rôles et les responsabilités ainsi que les décisions appropriées de la direction en ce qui concerne l'exécution ont été mises en œuvre. Mous avons commencé à travailler sur le Profit-de risque direction afin de créer une structure de gestion fondée sur les risques. Nous avons entrepris une évaluation des contrôles internes afin d'identifier des opportunités d'amélioration. Le Tribunal a dú, dans le même temps, faire face à un important internes afin d'identifier des opportunités d'amélioration. Le Tribunal a dú, dans le même temps, faire face à un important fitige en matière d'approvisionnement de longue date à son encontre, qui consommait une part importante de ses ressources financières et humaines, actifs qui auraient été mieux employés au soutien de la vision de la présidente, qui était de permettre financières d'approvisionnement et a également engagé des experts en ressources humaines pour obtenir leurs conseils sur un large éventai d'activités nécessaires dans ce domaine afin de faciliter la gestion du changement. Le Tribunal a, par ailleurs, pris des mesures prour explorer des façons plus efficaces de gérer les risques rattachés à la fonction informatique.

Opérations du greffe - Les activités principales du service Opérations du greffe incluent : (i) Contrôle et préparation de dossier de gestion des cas; et (ii) organisation et soutien du travail des membres à temps partiel et à plein temps pour mener les activités de médiation et tenir les audiences en vue de régler les plaintes. Durant cette période de changement, le service Opérations du greffe a réussi à préserver son niveau de service élevé. Il a été impliqué dans d'actives mesures de gestior des cas telles que la mise en œuvre d'un processus amélioré pour accélèrer le règlement des plaintes en mettant l'accent sur la méthode de médiation évaluative nouvellement introduite ainsi que sur l'utilisation du processus de médiation afin de limiter les que la médiation évaluative nouvellement introduite ainsi que sur l'utilisation du processus de médiation afin de limiter les que la médiation évaluative nouvellement introduite ainsi que sur l'utilisation du processus de médiation afin de

limiter les questions, d'établir les faits et de clarifier la loi.

F. Gloade

Directeur exécutif

Tend Book

Le processus amélioré de règlement des plaintes évoqué dans ce rapport envisage des changements fondamentaux dans le processus du Tribunal, tels que la gestion intensive des cas préalablement à l'audience et les efforts accrus sur le plan de la médiation. Pour avancer cette approche, le Tribunal a modifié le processus des plaintes pour circonscrire les questions en litige. Jour avancer cette approche efficace en mettant l'accent sur les faits en litige. Une évaluation préliminaire des changements indique des résultats positifs. Par exemple, sur 30 cas utilisant la médiation évaluative en 2010, 80 %, c'est-à-dire 24 cas, ont été réglés en utilisant cette approche efficace en termes de coût (2 cas presentment restent ouverts). Nous estimons que le règlement de ces cas au moyen de la médiation évaluative a permis au Tribunal et aux parties de gagner environ 41 semaines d'audience, ce qui se traduit par des économies de coût dènviron 390 000 \$ au total. Préoccupés par le besoin dèliminer les délais inutiles dans le traitement des cas, nous avons travaillé dur pour nous assurer que chaque cas était activement géré.

Depuis la fin de l'année 2009, chaque partie à une plainte a été activement encouragée à identifier et à admettre toutes les questions non-litigieuses et, par ailleurs, à accepter les déclarations sous serment de l'autre partie, au lieu de témoignages d'experts. Cette mesure économise à la fois des frais juridiques pour les parties et des frais d'audience pour les contribuables canadiens. Les conférences préparatoires à l'audience, durant lesquelles le Tribunal a travailler avec les parties pour entériner des accords concernant les faits et faire le tri des problèmes ont permis de réduire de moitié les temps d'audience dans certains cas. Voici les exemples de deux décisions renvoyant expressément à ma vision de l'accès à la justice : (i) Brenst c. extrains cas. Voici les exemples de deux décisions renvoyant expressément à ma vision de l'accès à la justice : (i) Brenst c. Un brant et au l'accorde de la la la justice : (ii) Brenst c. In Branque de Montréal, 2010 D'autres détails de ces cas sont présentés dans la section Jurisprudence de ce rapport.

En 2008, le Parlement a révoqué l'Article 67 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cette mesure positive permet aux Premières nations et à leurs membres de déposer des plaintes pour discrimination découlant de la Loi sur les Indiens auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Les Premières nations et ses membres peuvent à présent bénéficier d'une protection totale et des avantages procurés par la Loi. À la suite de cet amendement, nous nous attendons à une nette augmentation du nombre de cas renvoyés devant le Tribunal par la Commission, comme cela a été signalé dans le rapport annuel de 2009 publié par la Commission canadienne des droits de la personne. Ce nouveau type de plaintes de grande portée risque de soulever des problèmes complexes d'un nouvel ordre, exigeant une réconciliation de la législation anti-discrimination avec les lois coutumières et les traditions juridiques des Premières nations. Le Tribunal prévoit des plans pour répondre à cette augmentation potentielle du nombre de cas qu'il s'attend à devoir gérer, ainsi que de leur complexité. Le Tribunal n'attend que l'opportunité de travailler avec les communautés des Premières nations pour savoir comment faciliter l'accès à la justice par ses membres, de façon innovatrice et efficace en termes de coûts, tout en respectant les sensibilités culturelles.

Pour parler de 2011, je continuerai de travailler en étroite collaboration avec les intervenants alors que le Tribunal avance dans ses efforts pour gérer efficacement et équitablement les opérations et pour améliorer ses processus et pratiques de gestion des cas.

Enfin, j'ai été aidé dans cet important projet par un personnel qualifié ainsi que les membres du Tribunal activement engagés dans la gestion du changement qui n'ont pas cessé, dans le même temps, deffectuer leurs tâches avec soin, respect et professionnalisme.

Shirish P. Chotalia, Q.C. LL.M. Présidente et première dirigeante

# ATVACISÀRG AJ AO AOSSAM

pour l'année 2010. nous guide au sein du Tribunal canadien des droits de la personne et de vous communiquer l'exécution du mandat d'arbitragi C'est un grand honneur pour moi que celui de partager avec vous l'information et les perspectives relatives à la vision qu

d'améliorer le système actuel au Tribunal? Par ailleurs, comment pourrais-je miser sur le succès de mes prédécesseurs? rapidement une audience tout en préservant l'équité. Quels sont les outils, méthodes et processus qui pourraient permettre améliorer l'accessibilité et l'efficacité, ma question a été de savoir comment permettre aux Canadiens ordinaires d'obtenir plu à pris effet, J'ai commencé à explorer les façons de rendre le Tribunal plus accessible à l'ensemble des Canadiens. Pou Le 2 novembre 2009, date à laquelle ma nomination à titre de présidente du Tribunal canadien des droits de la personn

recueillir leurs commentaires, leurs idées et leur soutien. sa contribution) ainsi que des intervenants dans le domaine des droits de la personne, des avocats et des juges, ann de en étroite collaboration avec mes collègues du Tribunal (durant les sessions de formation et les réunions où chacun a apporte vision pour le Tribunal : « Permettre aux Canadiens ordinaires d'accéder à la justice. » En modelant cette vision, j'ai travaille Ces réflexions, issues de mon travail en tant qu'avocate des droits de la personne pendant plus de 20 ans, ont inspiré ma

évaluative après divulgation) et (iii) durant une audience. avant le dépôt des précisions (médiation évaluative préalable à la divulgation); (ii) après le dépôt des précisions (médiatior ainsi que la médiation fondée sur les intérêts tout au long du continuum du processus d'arbitrage : (i) dès la date du renvoi e Quèst-ce que cette vision signifie en termes concrets? Ma vision implique en grande partie d'offrir la médiation évaluative

Les décisions sont importantes, faisant jurisprudence pour les parties, le public et pour la résolution de plaintes à l'avenir. parviennent pas à régler les plaintes, l'objectif du Tribunal est d'offrir des audiences équitables dans un laps de temps court épargnent également aux parties les coûts financiers et émotionnels superflus liés aux audiences. Lorsque les parties ne règlement est réparateur. Le règlement favorise la fermeture émotionnelle et permet aux parties d'avancer. Les règlements du Tribunal. Lobjectif est d'aider les parties à mieux comprendre leur cas, ce qui aboutit souvent à un réglement éclairé. Le confidentialité est préservée, où les parties peuvent discuter « officieusement » de la solidité de leur dossier avec un membre à engager d'importants frais juridiques. A cet égard, le Tribunal offre une conférence de médiation dans un endroit súr où le frais juridiques et les retards. Paspire à pouvoir donner aux Canadiens ordinaires la possibilité de <u>se faire entendre</u> sans avoii Les principaux obstacles pour permettre l'accès à la justice aux plaignants dans le domaine des droits de la personne sont le:

à d'importants frais juridiques mais n'a reçu des indemnités de discrimination qu'à hauteur de la somme de 4 000 \$. général) Canada c. Mowat, 2009 Cour d'appel fédérale 309). La plaignante, qui avait été victime de harcèlement sexuel, s'est exposée Tribunal ne pouvait accorder d'indemnité pour les frais juridiques engagés par un plaignant ayant obtenu gain de cause ((Procureu Le problème des frais juridiques est devenu particulièrement sensible en octobre 2009 lorsque la Cour d'appel fédérale décida que le

d'un avocat, sans avoir l'assurance de récupérer ces frais judiciaires. Cette situation aurait pour effet de voir des plaintes pour plaignant qui obtient gain de cause peut ne pas être enclin à prendre le risque de poursuivre jusqu'à l'audience avec l'aide tendance s'accélère. Avant le cas Mowat, un plaignant avait la possibilité de récupérer ses frais juridiques. Actuellement, ur Mowat, qui dissuade vivement les plaignants de recourir aux services d'un avocat, nous sommes convaincus que cette Le phénomène des parties qui comparaissent sans avocat est en augmentation. Compte tenu de la décision relative au cas

discrimination abandonnées sans contrôle judiciaire.

TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

# **EBRES MATIÈRES**

ir de l'information supplémentaire	POUR OBTEN
SSleitneg semps é se	ondm9M
rs sqmət niəlq 6 se	
rs səinqengoi <b>a - JANU</b> BIAT L	MEMBRES DI
ernoitasinaəroʻl	ACTIVITÉS DE
	URASIRUL AJ
St13	
rrANUBIAT UD SƏNDE	RÈGLES ET PI
DITUDBE DE BEGLEMENT DES PLAINTES	PROCESSUS A
8	NOITAIGÀM
T SPELATIVES AUX DROITS DE LA PERSONNE	BES PLAINTE
NOITUTE RÉSOLUTION	
a	CE GUE NOUS
Z serienibro anaibens Del ruoq estisui el é a	
PIRECTEUR EXÉCUTIF	MESSAGE DU
Z STNEGISENTE	

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

HK91-7010E-DDE<sup>2</sup> 6\(\)8-1-100-69691\(\)2-2
HK91-7010 - 6\(\)8-1-100-27696-0

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2010

TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

thoqqeA leunnA Oros

Accès à la justice pour les Canadiens ordinaires

50, rue Elgin, 11°étage, Ottawa (Ontario) K1A 1J4 léphione: 613-995-1707 | Télécopieur: 613-995-3484 | ATS : 613-947-1070 | Courriel registrar@chrc.tcdp.gc.ca

Canada

AD.DB.9GDT-TAHD.WW\

CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL



# ANNUAL 2011



Access to Justice for Canadians—Customized Procedures

160 Elgin Street, 11th floor, Ottawa, Ontario K1A 1J4 Tel: 613-995-1707 | Fax: 613-995-3484 | TTY: 613-947-1070 | E-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca

WWW.CHRT-TCDP.GC.CA

Canadä



© Minister of Public Works and Government Services

Canadian Human Rights Tribunal, annual report 2011 Tribunal canadien des droits de la personne, rapport annuel 2011

ISBN: 20120321-963

Cat. no.: HR61-2011 (print, bilingual) Cat. no.: HR61-2011E-PDF (PDF, English) Cat. no.: HR61-2011F-PDF (PDF, français)

# **Table of Contents**



# Chairperson's Message

It is my privilege to share with you the work that we have done in 2011 at the Canadian Human Rights Tribunal in "making justice work for Canadians."

In 2010, I worked closely with fellow Members of the Tribunal, practitioners in the field of human rights, lawyers and judges, to seek their input and ideas on ways to make the Tribunal's processes easier and faster to access while ensuring that they are still fair. The main problems for Canadians were that the Tribunal's processes took too long and cost too much. Our vision was to give Canadians a venue where they could be heard on complaints of discrimination that they believed infringed on their dignity as human beings. My hope was to find a way for the Tribunal to help them to bring emotional closure to their feelings of anger, isolation, helplessness, and fear-and to help them to do so without spending a lot of money on lawyers. Conversely, my hope was to ensure that respondents could be fairly heard within a reasonable time frame regarding their view of the events and, in some cases, be able to express their beliefs that the process was lengthy or otherwise unfair.

The processes that I adopted to respond to these needs were two-fold. First, the Members and I, who were adjudicating the complaints, began spending more time helping parties to have short and simple hearings. Much of this was by helping parties to better understand the rules, the facts and the law in their cases. Second, I customized the mediation process to better allow parties "to be heard" or to express themselves to mediating Members. Each mediation is conducted in response to the needs of those particular parties. For example, if the parties seek greater evaluation, then the mediator allows for this. If no evaluation is sought, the mediator respects this wish as well. There may be varying degrees of formality (up to and including a mini-trial), of discussion of issues of liability and quantum, and of time spent in plenary and in caucus. Options include the possibility of even foregoing a joint session entirely, by having the parties present from separate rooms. In some cases, rather than speaking about legal issues, they may choose to share only their emotional challenges.

No two hearings are the same. No two complaints are the same. Each hearing presents a unique intertwining of legal and emotional issues. I believe that the Tribunal's job is to be aware of these issues as it supports parties to come to an informed, meaningful and possibly creative settlement, with genuine emotional closure.

I believe that numbers and statistics are not the sole markers of success. The job of the Tribunal is not to achieve a high settlement rate, but rather to ensure that settlements reached by the parties are voluntary, informed, workable and restorative as appropriate. Even though unrepresented parties are only able to revoke settlements in the seven days following their signing, my goal is that any settlement reached should make sense to the parties, not only on the day of the settlement, but also a week later, a month later or a year later. It is my hope that the parties would be able to say:

"I participated in the Tribunal process. It made sense to me then. It makes sense to me today. I am satisfied that it helped me to move on with an issue that was difficult for me."

Or:

"It was a fair process. It vindicated me or my organization."

With this proviso, a preliminary assessment of the new processes is as follows: In the last performance reporting period (2010–2011), more than 85% of complaints were resolved within one year. In certain cases, pre-hearing conferences shortened hearing days by more than 50%. Looking at statistics for the 2011 calendar year, one can see that the customized mediation procedures led to 67% of complaints being resolved by the parties with the Tribunal's assistance (see page 11). This is lower than the 80% settlement rate in the prior calendar year. However, the important indicator is that in 2011, 94% of Canadians who participated in these customized sessions were satisfied or highly satisfied with the new processes (see satisfaction results, page 11). Moreover, while many mediated settlements are confidential, it is a

pleasure to be able to report that in 2011, a Tribunal mediator facilitated a novel systemic resolution to a long-standing and litigious complaint of discrimination on the basis of disability, *Canadian Human Rights Commission and Brown v. National Capital Commission* (see page 11 for more details).

In tandem with the development of our complaint resolution processes, in 2011, I engaged Canadians in the first national consultations in the Tribunal's history. We heard the views of Canadians from coast to coast in 10 different cities: Calgary, Edmonton, Fredericton, Halifax, Moncton, Montréal, Ottawa, Toronto, Winnipeg and Vancouver. Participants were given a detailed exposition of the Tribunal's resolution model and were canvassed for their feedback and constructive criticism.

As of June 2011, individuals could file complaints of discrimination arising out of actions or decisions made pursuant to the *Indian Act* (repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act*). For this reason, I also began discrete consultations with First Nations communities across Canada and was able to visit 10 communities in 2011: Akwesasne Mohawk near Cornwall, Ont.; Dene in the Northwest Territories; Millbrook in Nova Scotia; Peguis in Manitoba; Shubenacadie in Nova Scotia; St. Mary's in New Brunswick; Musqueam in Vancouver; Tsuu T'ina, southwest of Calgary; Fort McKay in northern Alberta; and Samson, south of Edmonton.

I personally wish to thank all those who provided feedback and participated in this process. The Tribunal will be carefully considering the feedback, and hopes to release a report in 2012 regarding the results of these stakeholder engagement sessions.

The year also brought a number of important legal developments that directly impact the Tribunal's operations. On October 28, 2011, the Supreme Court of Canada affirmed, in Canada (Canadian Human Rights Commission) v. Canada (Attorney General), 2011 SCC 53 (Mowat), the Federal Court of Appeal's 2009 finding\* that the Tribunal does not have the

jurisdiction to award successful complainants recovery of their legal costs. We foresee that there may be an increase in the number of unrepresented complainants appearing before the Tribunal. Hopefully, innovations in procedures at the Tribunal since November 2009 have helped and will continue to help unrepresented parties, and all Canadians.

This past year also marked the Tribunal's first inquiry regarding actions or decisions emanating from the *Indian Act:* Louie and Beattie v. Canada (Indian and Northern Affairs), 2011 CHRT 2. This case, which raises complex and novel issues regarding the reconciliation of anti-discrimination law with the *Indian Act*, is the first of many in what we anticipate to be a significant increase in the number of cases regarding the application of the *Indian Act*.

In looking forward to 2012, we hope to continue to maintain the confidence that Canadians have expressed in our new processes.

Finally, I have been assisted in this important venture by a skilled cadre of staff and Tribunal Members, who, despite staff shortages and infrastructure disruptions, have been actively engaged in helping Canadians to use the new processes, while performing their duties with care, respect and professionalism. In order to express my appreciation to staff, we have had many events to recognize their contribution to our important mission. The diversity of our people and the ideas they generate are the source of our innovation and our sustenance.

Chotalia

Shirish P. Chotalia, Q.C. LL.M. Chairperson and Chief Executive Officer

<sup>\*</sup> Canada (Attorney General) v. Mowat, 2009 FCA 309

# **Executive Director's Message**

It is my pleasure to provide you with information and perspective about key operational and administrative activities and events that occurred in 2011.

Corporate Overview—This has been a year of transition, renewal and continuous efforts to deliver quality services in support of the quasi-judicial mandate of the Tribunal. With ever-increasing demands on limited resources and severe financial pressures, we continued to look for innovative ways to enhance the efficiency of the Tribunal's internal and program operations while improving the work environment.

Workplace and Administration—In April 2011, a major breach in the IT network and support systems required the Tribunal to undertake a complete baseline redevelopment of the IT network and supporting infrastructure. As a result, Tribunal staff had to work with IT systems at considerably less than normal capability while systems, networks, software and hardware were rebuilt. At the end of July, I joined the team as the new Executive Director and Senior Registrar. My first task was to undertake measures to retain and attract employees, and begin rebuilding relationships with the various bargaining agents. In the reporting period, the Tribunal also underwent a core control audit with the Office of the Comptroller General to ensure that core controls over financial management are effective and compliant with corresponding legislation, policies and directives. I look forward to the results, which will assist us in establishing appropriate controls and processes going forward.

Registry Operations—With a reduced workforce, the Registry staff was instrumental in ensuring that services and support to the Members were not affected. As part of the renewal, the new Director of Registry has begun a re-engineering process, simplifying and clarifying the processes to better support access to justice for all Canadians.

Finally, the foundation has been laid to allow the organization to strengthen and streamline its governance practices. While the Tribunal has faced many challenges this past year with limited financial and human resources to meet its objectives, I am proud to acknowledge that, notwithstanding these constraints, we continued to deliver on our commitments. This is a testimony to the employees of the Tribunal whose demonstrated commitment, dedication and professionalism made it possible.

I look forward to continuing to support access to justice for all Canadians.

P. B. .

Rachel J. Boyer

Executive Director and Senior Registrar



### Access to Justice for Canadians— Customized Procedures

What does the mantra "Access to Justice" mean in concrete terms?

The goal is to meet the needs of Canadians. The method is to make the Tribunal's hearing process fair, clear and fast, and ensure effective remedies. Efficiency must be balanced by the duty to ensure that parties are afforded natural justice.

The Tribunal has been faced with a large number of unrepresented parties, a potential increase in First Nations parties (both complainants and respondents), and judicial criticism of lengthy processes that delay justice to Canadians.

The 29-year pay equity case of *Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corp.* finally decided by the Supreme Court of Canada in October 2011 is an example of a lengthy hearing process. In the Federal Court of Appeal, the Tribunal was criticized for undisciplined and lengthy hearings, <sup>1</sup> noting the huge expenditure of resources that the parties were forced to bear.

As of June 2011, individuals could file complaints of discrimination arising out of actions or decisions made pursuant to the *Indian Act*. The repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act* had been legislated in June 2008 and the new Chairperson, after her November 2009 appointment, began preparing the Tribunal for a potential increase in the number and complexity of its caseload.

In October 2011, the Supreme Court of Canada confirmed that the Tribunal does not have the authority to award legal costs.<sup>2</sup> In 2005, the Tribunal found Ms. Mowat's sexual harassment complaint to be substantiated and awarded her \$4,000 plus interest for pain and suffering. The Tribunal

dismissed all of her other allegations of discrimination. The hearing of Ms. Mowar's complaint consumed about six weeks of hearing time. The case involved over 4,000 pages of transcript evidence. In addition, there were more than 200 exhibits filed with the Tribunal. Ms. Mowat sought her legal expenses, which totalled \$196,313. The Tribunal granted her \$47,000 for legal costs. The Federal Court of Appeal ruled in September 2009 that the Tribunal did not have the jurisdiction to award successful complainants recovery of their legal costs. In light of this decision, the Tribunal Chairperson, after her November 2009 appointment, proactively and immediately began searching for ways to help unrepresented parties to be heard without the need to expend extensive funds on legal costs.

The return of mandatory retirement cases to the Tribunal from the Federal Court also demonstrates how lengthy hearings, often involving constitutional issues, do not facilitate access to justice. For example, in the *Vilven and Kelly v. Air Canada* case, the Vilven complaint was originally referred to the Tribunal in September 2005. The Federal Court noted that the hearing into Messrs. Vilven and Kelly's complaints was held over some 11 days, before a three-person panel of the Tribunal. The two complaints were joined. Two groups were granted interested party status. After various judicial review applications, the Tribunal's last decision in this matter was in July 2011. A judicial review application of that decision is now pending.

Another example is the *Warman v. Lemire el al.* case, which was referred to the Tribunal on August 24, 2005. Twenty-nine days of hearings were held and five organizations were granted interested party status. It took over four years for the Tribunal to resolve the matter, and an application for judicial review of the Tribunal's decision is currently before the Federal Court.

<sup>1</sup> Canada Post Corp. v. Public Service Alliance of Canada, 2010 FCA 56, appeal allowed in Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corp., 2011 SCC 57.

<sup>2</sup> Canada (Canadian Human Rights Commission) v. Canada (Astorney General), 2011 SCC 53.

These are some of the concrete drivers that motivated the Chairperson to adapt existing practices to better serve Canadians. The Honourable Warren K. Winkler, Chief Justice of Ontario, warned that the mantra of "access to justice," which has become so commonplace among bureaucrats, politicians and members of the legal community, should not become a cliché, devoid of meaning and significance. Rather, he affirmed that we must open up our system of justice so that it serves the needs of ordinary citizens with real-life problems.<sup>3</sup>

In this regard, the Tribunal has put in place new procedural initiatives: proactive pre-hearing case management and customized mediation with a view to restorative justice, whenever appropriate. Proactive pre-hearing case management reduces the length and complexity of the Tribunal process by narrowing the issues in dispute and enabling the parties to gain a clearer understanding of their case. Customized mediation provides an informal and expeditious alternative to a hearing and aims to achieve the meaningful resolution of disputes, including effective public interest remedies and settlements that restore the dignity of the parties and help preserve relationships. The Tribunal's customized mediation initiative will be discussed in greater detail later in this report.

Many human rights agencies have now accepted methods of dispute prevention and resolution, such as voluntary facilitative or evaluative mediation, as part of the continuum of the human rights complaint process. While their implementation varies from one agency to the next, these measures have benefitted the justice system generally and indirectly by reducing the expenditure of agency resources and wait-times, and by generating cost-savings for parties. The Tribunal's Departmental Performance Report for 2010-2011 shows that 88% of all Tribunal inquiries were concluded (either by settlement or adjudication) within one year of referral. These numbers suggest that the Tribunal's new procedures have improved the efficiency of its hearing process. While procedures and vehicles to achieve the goal of access to justice and restorative justice may well require continuous fine-tuning and refinement, the Tribunal is confident that new procedural initiatives are already better serving all Canadians.

At the Tribunal, we are working hard to embrace necessary changes to improve how Canadians are being served by this institution of the federal government. The Clerk of the Privy Council has been prominent in providing leadership in this area, and the Tribunal is proud that our access to justice initiatives support the Clerk's vision for a more effective and efficient public service.

# Clerk of the Privy Council and Secretary to the Cabinet

18th Annual Report to the Prime Minister— April 2011

It is up to all of us to capitalize on the past five years of investment in renewal and to focus on creating the Public Service of the future. To do this we will have to change how we work and how we relate to one another, without losing sight of our traditional values and our vocation of service to Canada.

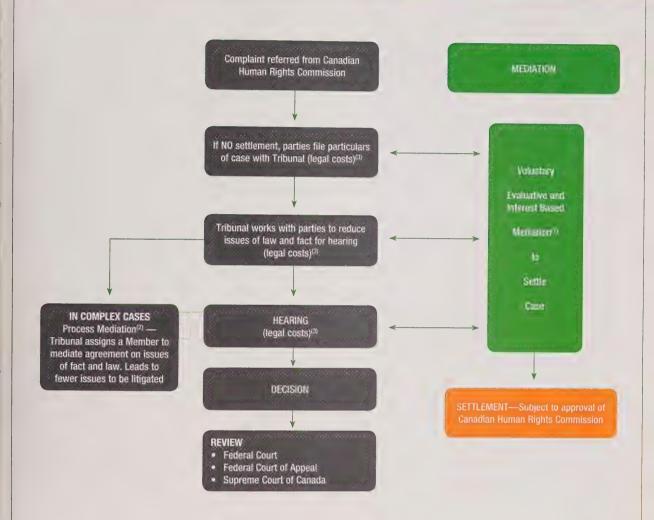
In making excellence our watchword, we will build on the commitment and the professionalism that have long characterized Canada's Public Service. It is our responsibility to show Canadians that their investment in us is being repaid in stronger public institutions that serve their needs more effectively and more efficiently.

I have seen what we can accomplish when challenged. While I will continue to hold deputies accountable, I am challenging all public servants to look for ways, large and small, to improve on our ability to support and strengthen our great country. The engagement, creativity and collaboration of all public servants are needed if we are to achieve our goal of excellence.

Every public servant can contribute to our renewal and I encourage each one to do so.

<sup>3 &</sup>quot;Access to Justice," Remarks delivered at Canadian Club, London, Ont., April 30, 2008.

# **Enhanced Complaint Resolution Process**



<sup>(1)</sup> Evaluative Mediation—The Tribunal Member conducting the mediation evaluates the relative strengths and weaknesses of the positions advanced by the parties and may provide the parties with a non-binding opinion as to the probable outcome of the inquiry.

<sup>(2)</sup> Process Mediation—The Tribunal Member conducting the mediation assists the parties to narrow issues, facts and law to clarify matters and support the parties as they focus on resolving the complaint.

<sup>(3)</sup> The parties may at these stages retain lawyers and incur legal costs.



The Canadian Human Rights Tribunal is a quasi-judicial body that inquires into complaints of discrimination referred to it by the Canadian Human Rights Commission, and decides whether the given activity is a discriminatory practice that violates the *Canadian Human Rights Act (the Act)*. The Tribunal can also review directions and assessments made under the *Employment Equity Act*.

The Tribunal operates pursuant to the Act, which states that all Canadians have the right to equality, equal opportunity, fair treatment and an environment free of discrimination. The Act prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex (including pregnancy), marital status, family status, sexual orientation, disability (including drug dependency) or pardoned criminal conviction. The discriminatory practices outlined in the Act are designed to protect individuals from discrimination in the provision of goods and services, employment and communications. The Act applies to federally regulated employers and service providers, including: federal government departments and agencies, federal Crown corporations, chartered banks, airlines, shipping and inter-provincial trucking companies, and telecommunications and broadcasting organizations. With the repeal of section 67 of the Act, the Tribunal can now also consider complaints against First Nations governments and federally regulated Aboriginal organizations regarding acts or decisions made under the Indian Act.

**Tribunal's Annual Reports on Plans and Priorities** http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/reports-rapports/plans-eng.asp

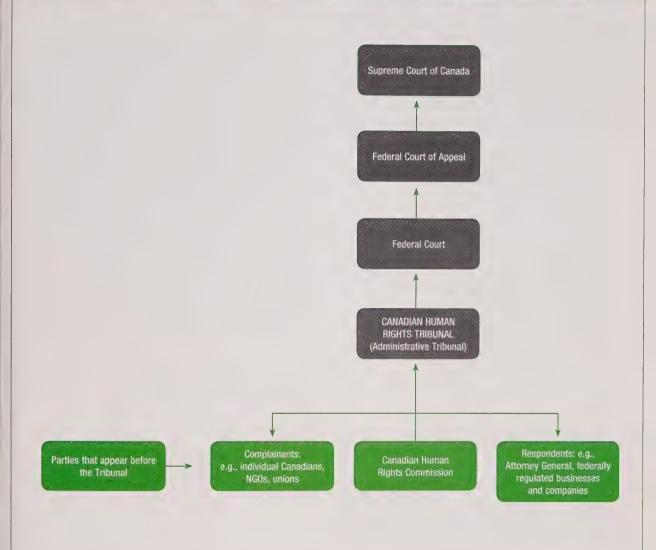
Like a court, the Tribunal is strictly impartial and renders decisions that are subject to review by the Federal Court at the request of any of the parties. However, unlike a court, the Tribunal provides an informal setting where parties can present their case without legal representation and without adhering to strict rules of evidence and procedure. If the parties are willing, the Tribunal also offers mediation services to allow parties the opportunity to settle their dispute with the assistance of a Tribunal Member.

Administrative responsibility for the Tribunal rests with a Registry that plans and arranges hearings, and acts as a liaison between the parties and Tribunal Members. The Registry is also responsible for managing the operating resources allocated to the Tribunal by Parliament. Details of Registry activities, including recent developments in comptrollership, management accountability and public administration, can be found in the Tribunal's performance reports.

**Tribunal's Annual Performance Reports** 

http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/reports-rapports/perf-rend-eng.asp

# **Human Rights Complaints Resolution Framework**





# **Customized Mediation**

A cornerstone of the Tribunal's complaint resolution process is its customized mediation program. This program has now been enhanced to include an evaluative/case assessment component.

The Tribunal offers mediation at various steps of the process. The first is an early mediation that takes place at the beginning of the process. During an early mediation, the Tribunal Member may evaluate the relative strengths and weaknesses of the positions advanced by the parties and may provide the parties with a non-binding opinion as to the probable outcome of the inquiry. This case assessment is added to the existing interest-based model of evaluation.

The Tribunal continues to respect the underlying needs of the parties by encouraging a broader range of solutions or resolutions to address their underlying interests. The Member conducting the mediation is respectful of the unique requirements of each case. The Member seeks to provide the parties with an opportunity to be "heard" (i.e. adjudicative closure without a full and costly adjudication). Then, as appropriate, either in a full session or in private caucus, the Member offers evaluative instruction aimed at giving the parties a realistic assessment of the possible outcomes of the case. This is done within the confines of a confidential and supportive environment for the parties, including unrepresented complainants.

"Evaluative mediation should be used as early as possible to achieve settlement."

lan Holloway, Q.C., Professor and Dean of Law, University of Western Ontario

"When a Human Rights Tribunal provides parties with case assessment in a mediation 'hearing', it helps them to better understand and to identify what an appropriate way to settle it might be. This process is most effective when all issues are identified and as early as possible, but bearing in mind a case-by-case approach. Essentially, the parties are receiving legaladvice about the strengths and weaknesses of their case. When this leads to settlement, it is an informed settlement. The parties participated in the decisionmaking and, therefore, are empowered and satisfied with the decision. This is access to justice. This philosophy already adopted by Courts, which is oriented towards conflict resolution, does not undermine the importance of Courts' and Tribunals' decisions that set boundaries and elaborate principles of law."

Michèle Rivet, President, Quebec Human Rights Tribunal

The second juncture wherein mediation is offered is after the parties have filed their particulars and disclosed their case. It is usually offered approximately two weeks prior to the hearing. During a post-disclosure mediation, the Tribunal Member will proceed as noted in the previous paragraphs. However, at this interval, the parties are ready to commence a full hearing and are generally more informed about the relative strengths and weaknesses of their positions.

If the mediation does not result in settlement, with the consent of the parties, the Member may help the parties to reduce the issues to be litigated in the hearing. In addition, the parties can elect to utilize mediation at any time before, and even during, the hearing.

In 2011, the Tribunal had 82 cases referred to it by the Canadian Human Rights Commission. Of those, 43 cases pursued mediation. Of these cases, 21 involved complaints against government departments and agencies; 19 involved complaints against corporations, banks or private companies; 2 complaints were against First Nations, and one case involved two individuals.

The areas of complaint in the 43 mediated cases were: disability (29), sex (8), race (6), colour (3), nationality or ethnic origin (3), marital status (3), family status (2), age (2), religion (1) and retaliation (1).

Twenty-nine of the 43 cases were settled through mediation (67.44%). It's estimated that the Tribunal's successful mediation model avoided an estimated 41 weeks of hearings and saved at least \$300,000 in costs. The entire justice system has realized significant efficiencies. More importantly, the parties have realized substantial savings, and have experienced restorative healing and emotional benefits that cannot be quantified in dollar terms.

How is our new customized mediation process working? Satisfaction Results from Participants, 2011

Very Dissatisfied 3%

Satisfied 39%

Very Satisfied 55%

Dissatisfied 0%

Satisfaction Scale

"The evaluative mediation process was integral in assisting the parties in reaching a mediated settlement in such a complicated matter. The parties benefit immensely from hearing an evaluative view of their case before they reach the point-of-no-return in a Tribunal hearing. The process allowed an excellent mix of reviewing the strengths and weaknesses of the parties' positions while maintaining a resolution-driven focus. I would highly recommend the process for my clients going forward."

Nicole Chrolavicius, Barrister & Solicitor, Bakerlaw.ca

In the facility accessibility case of the Canadian Human Rights Commission and Brown v. National Capital Commission, 2009 FCA 273 (also known as the York Street steps case), following the Court of Appeal remittance order, the Tribunal attempted mediation. The resulting settlement, certain aspects of which were made public, is a good example of a successful mediation. The settlement provided, among other things, that the respondent would create an advisory committee on universal accessibility on which the complainant Mr. Brown would serve as vice-chair. The committee would make recommendations directly to the CEO of the respondent and the minutes from its meetings would also be made public.

# **Tribunal Rules and Procedures**

The Tribunal has developed the following rules, procedures and guides to assist parties in their dealings with the Tribunal:

- Canadian Human Rights Tribunal Practice Note No. 1—Timeliness of Hearings and Decisions
- Canadian Human Rights Tribunal Practice Note No. 2—Representation of Parties by Non-Lawyers
- Canadian Human Rights Tribunal Practice Note No. 3—Case Management
- Canadian Human Rights Tribunal Rules of Procedure
- Guide to the Operations of the Employment Equity Review Tribunal
- Evaluative Mediation Procedures
- Tribunal Glossary (2010)

Further details concerning the Tribunal's rules, procedures and guides can be found at: chrt-tcdp.gc.ca/NS/about-apropos/trp-rpt-eng.asp

"The most rewarding part of my work at the Tribunal is being in contact with the parties and being able to listen with compassion to their views on the suffering they feel they endured. It gives a humanized approach that reflects what human rights are all about."

Sophie Marchildon, Full-Time Member of the Tribunal

"My three-year term as part-time Member of the Tribunal ended in December 2010, just a few months before my 80th birthday. I had not considered requesting a further term until Chairperson Chotalia engaged me in a discussion over her objectives for the Tribunal; that all Canadians be given better access to justice, particularly by quickening the process to inquiries and making mediations more effective by adding evaluation to the mediator's role. The Chairperson's determination to succeed persuaded me to request another term of three years, which I have been granted. I believe that what Chairperson Chotalia is doing will ensure meaningful access to justice for all Canadians and I look forward to assisting her in every way I can."

Wallace Craig, Part-time Member of the Tribunal

# **Jurisprudence**

The bulk of the Tribunal's work involves conducting mediations and hearings, issuing rulings and rendering decisions. In 2011, the Tribunal heard cases on a broad range of issues. The full text of all decisions and rulings is usually available on the Tribunal's website. However, due to infrastructure challenges, most decisions and rulings rendered in 2011 were not posted online. That said, the Tribunal is rapidly working towards solutions to this problem, which it expects to have in place in 2012. In the interim, decisions and rulings are made available to the public on request.

### **Decisions and Rulings**

#### **Decisions**

For the purpose of this report, a "decision" is defined as a set of adjudicative reasons issued by a Member or Panel of the Tribunal, which actually decide the question of whether a discriminatory practice occurred in a given case.

Therefore, this would exclude reasons where:

- The only issue in contention before the Tribunal is what type of remedial order is appropriate.
- The complainant is dismissed for want of prosecution by the complainant.
- The complaint is dismissed for lack of jurisdiction, abuse of process, delay, irreparable breach of fairness, etc.
- The issue before the Tribunal is a motion for some type of procedural or evidentiary order.

(It should be noted that reasons issued in respect of matters in the aforementioned list are classified as rulings, which are dealt with in the following section on rulings.)

The following table outlines the decisions rendered by the Tribunal in 2011:

DECISIONS RENDERED BY THE TRIBUNAL IN 2011						
	Date	Parties	Neutral Citation			
1	January 26	Louie and Beattie v. Indian and Northern Affairs Canada*	2011 CHRT 2			
2	February 8	Marchand v. Department of National Defence	2011 CHRT 3			
3	April 8	Silva v. Canada Post	2011 CHRT 8			
4	August 10	Thwaites et al. v. Air Canada & Air Canada Pilots Association	2011 CHRT 11			
5	September 23	Cruden v. Canadian International Development Agency and Health Canada	2011 CHRT 13			
6	November 25	Dinning v. Veterans Affairs Canada	2011 CHRT 20			

<sup>\*</sup> This department has since been renamed "Aboriginal Affairs and Northern Development Canada." To facilitate research and reference, this report generally uses the parties' names in the form in which they appear on the complaint when it is referred to the Tribunal.

#### **Rulings**

As previously discussed, all sets of adjudicative reasons issued by the Tribunal that do not qualify as decisions (i.e. they do not actually decide whether a discriminatory practice occurred) are classified as rulings. This would include reasons for an order that actually dismissed a complaint or otherwise brought the adjudicative mandate of the Tribunal to an end vis-a-vis the case in question.

The following table outlines the rulings issued by the Tribunal in 2011:

RULINGS ISSUED BY THE TRIBUNAL IN 2011						
li di da	Date	Parties	Neutral Citation			
1	January 7	Grant v. Manitoba Telecom Services Inc.	2011 CHRT 1			
2	March 14	First Nations Child and Family Caring Society & Assembly of First Nations et al. v. Indian and Northern Affairs Canada	2011 CHRT 4			
3	March 16	Marshall v. Cerescorp Company	2011 CHRT 5			
4	March 28	Davis v. Canada Border Services Agency	2011 CHRT 6			
5	March 31	Cannon et al. v. Human Resources and Social Development Canada	2011 CHRT 7			
6	July 7	Marshall v. Cerescorp Company	2011 CHRT 9			
7	July 8	Vilven & Kelly v. Air Canada & Air Canada Pilots Association	2011 CHRT 10			
8	September 9	Palm v. International Longshore and Warehouse Union et al.	2011 CHRT 12			
9	September 27	Schneider et al. v. Indian and Northern Affairs Canada	2011 CHRT 14			
10	September 29	Malec et al. v. Conseil des Montagnais de Natashquan	2011 CHRT 15			
11	October 7	Tiwari v. Air Canada & Canadian Auto Workers Union	2011 CHRT 16			
12	October 14	Bailie et al. v. Air Canada & Air Canada Pilots Association	2011 CHRT 17			
13	October 20	Davis v. Canada Border Services Agency	2011 CHRT 18			
14	October 21	Ruth Walden et al. v. the Attorney General of Canada (Treasury Board, Human Resources and Skills Development Canada, and the Professional Institute of the Public Service of Canada)	2011 CHRT 19			
15	December 5	Cruden v. Canadian International Development Agency and Health Canada	2011 CHRT 21			
16	December 8	Andrews v. Aboriginal Affairs and Northern Development Canada	2011 CHRT 22			
17	December 29	Berberi v. Attorney General of Canada	2011 CHRT 23			

### Significant Tribunal Decisions and Rulings

The following four case summaries provide information about some Tribunal decisions or rulings that were particularly significant in their impact.

#### JAMES LOUIE AND JOYCE BEATTIE V. INDIAN AND NORTHERN AFFAIRS CANADA, 2011 CHRT 2

The Complainants alleged that officials of Indian and Northern Affairs Canada (INAC) had engaged in discriminatory conduct in the provision of services, within the meaning of section 5 of the *Canadian Human Rights Act*. The Complainants had entered into a joint-venture agreement for a long-term and pre-paid residential lease. The proposed lease was to be for a term of 49 years with a nominal rent of \$1. The Complainants submitted the proposed lease to INAC for approval under s. 58(3) of the *Indian Act*, which provides that the Minister may lease for the benefit of any Indian the land of which the Indian is lawfully in possession.

INAC officials took issue with the nominal rent and asserted that they had an unfettered right to determine all aspects of the proposed lease, including periodic rent based upon appraisal of the subject land.

The Tribunal found that the Complainants' joint-venture agreement was either misunderstood by INAC officials or was never given adequate consideration by them. INAC attempted to impose unilateral authority over every aspect of the Complainants' proposal for a locatee lease. In doing so, INAC demonstrated how the *Indian Act* has become an anachronism that is out of harmony with the guaranteed individual liberty, freedom and human rights enjoyed by all Canadians. The Tribunal concluded that the application process under s. 58(3) of the *Indian Act* must become an enabling administrative function that recognizes and accepts status Indians as personally responsible Canadians capable of making their own determinations of anticipated benefits to be derived from leasing their lands and that ministerial discretion must not be exercised unilaterally.

The Tribunal ordered that INAC reconsider the Complainants' applications and amend its policies to provide that where individual locatees have determined for themselves that a transaction is for their individual benefit, INAC will accept that determination and conduct the processing of requested leases on that basis.

This decision is currently subject to an application for judicial review.

#### **Results for Canadians**

With the repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act* in 2008 (which fully came into force in 2011), the Tribunal was granted the jurisdiction to consider discrimination complaints emanating from the application of the *Indian Act*. This decision is one of the first cases where the Tribunal had the opportunity to apply the *Act*'s anti-discrimination scheme to a provision of the *Indian Act*.

This decision will affect the manner in which INAC (now AANDC) and other federal government departments interpret and apply the *Indian Act*. Specifically, any application of the *Indian Act* must take into account the discriminatory practices identified in the *Canadian Human Rights Act*. The *Act* identifies these practices, and seeks their eradication, with a view to ensuring equal opportunity for all individuals, including status Indians.

# FNCFCS ET AL. V. ATTORNEY GENERAL OF CANADA, 2011 CHRT 4

The First Nations Child and Family Caring Society (FNCFS) and the Assembly of First Nations filed a complaint alleging that First Nations children living on reserve were being discriminated against by INAC. According to the Complainants, funding for child and family care services for on-reserve children was inadequate when compared to the funding that provinces provide to other children residing off reserve. The Complainants argued that this inadequacy in funding differentiated adversely against First Nations within the meaning of section 5(b) of the Canadian Human Rights Act. The Respondent brought a motion for a ruling that questions arising out of the complaint were not within the jurisdiction of the Tribunal. Specifically, it argued that funding/transfer payments did not constitute the provision of "services" within the meaning of the Act, and that INAC's funding could not, as a matter of law, be compared to provincial funding.

The Tribunal determined that it could not decide the services issue on the evidence filed. INAC's funding scheme is complex: it supports 108 First Nations child welfare service providers to deliver child welfare to approximately 160,000 children and youth in approximately 447 First Nations communities. Various funding agreements and memoranda are involved, and there are provincial and territorial differences in funding schemes and service models. Given that the material facts were not clear, complete and uncontroverted, the Tribunal was prepared to proceed to an oral hearing on the services issue.

However, on the comparator issue, the Tribunal determined that it had sufficient evidence and submissions to decide the question. According to the words, scheme and object of section 5(b) of the *Act*, the Tribunal found that in order to find that adverse differentiation exists, one has to compare the experience of the alleged victims with that of someone else receiving those same services from the same provider.

In this regard, the Tribunal found that the *Act* did not allow a comparison to be made between federal government funding and provincial government funding since—to the extent funding can constitute a service—these two funding streams emanate from two separate and distinct service providers with separate service recipients. The Tribunal also found that if it were to accept the comparison being advocated by the Complainants, this would have unacceptable consequences both in terms of the future interpretation of other sections of the *Act*, and in regard to the likely impact on Aboriginal people themselves. As a result, the Tribunal dismissed the complaint, as it could not succeed on this legal point.

This decision is currently subject to an application for judicial review.

#### **Results for Canadians**

Even though the complaint in this case does not directly impugn the *Indian Act*, it is a harbinger of the complex and novel issues that may be raised by the repeal of section 67 of the *Act*. The scope and breadth of this complaint exceeded any complaint filed with the Tribunal to date and, as such, it underscored the need for the Tribunal to pursue its commitment to work with First Nations communities, in order to learn how it can facilitate access to justice for them in a cost-effective, innovative and culturally sensitive manner.

In this decision, the Tribunal also provides insightful analysis and interpretation of the *Act*, examples of which include the Tribunal's determination that the complaint could be dismissed under the *Act* without a full oral hearing; its interpretation of the term "differentiate adversely" as used in s. 5; and its determination regarding appropriate comparator groups.

#### CRUDEN V. CIDA AND HEALTH CANADA, 2011 CHRT 13

Health Canada conducts medical assessments of Canadian International Development Agency (CIDA) employees seeking postings in other countries. Health Canada developed medical evaluation guidelines specific to the assessment of employees seeking a posting in Afghanistan. Pursuant to these Afghanistan Guidelines, under the heading "Absolute medical requirements," employees do not meet the medical requirements for posting if they have a medical condition that would likely lead to a life-threatening medical emergency if access to prescribed medication and/or other treatment is interrupted for a short period of time.

On this basis, the Complainant alleged that her employer, CIDA, engaged in a discriminatory practice when it decided that she was not suitable for a job posting in Afghanistan due to the fact that she had diabetes. The Complainant also alleged that Health Canada engaged in a discriminatory practice when it recommended to CIDA that she not be posted to Afghanistan because of her diabetic condition.

That being said, the evidence indicated that it would pose an undue hardship for CIDA to accommodate the Complainant in Afghanistan. There are serious health and safety risks present for Canadians working in Afghanistan and these risks frequently materialize. It is not only the Complainant who bears these risks, but also members of the Canadian Forces and other foreign military personnel. Medical services and facilities are limited and, therefore, must be reserved to the greatest extent possible for the treatment of troops, injured Afghani civilians and unpredictable emergencies that impact all civilians posted in Afghanistan.

The Tribunal found that the Afghanistan Guidelines did not reflect equality between all members of society. Although the guidelines were meant to be instructive and informative, their wording suggested mandatory medical requirements

without consideration of the individualized circumstances of each person. The process by which Health Canada assessed and arrived at its recommendation, influenced as it was by the Afghanistan Guidelines, failed to consider the inherent worth and dignity of the Complainant. The application of these guidelines to the Complainant resulted in her being discriminated against in the course of her medical assessment. Health Canada did not provide sufficient evidence that its conduct was non-discriminatory. Therefore, the Complainant suffered adverse differentiation on the basis of her disability by the wording and application of the Afghanistan Guidelines by Health Canada.

The Tribunal also found that CIDA had breached its duty to explore all reasonable accommodation measures for the Complainant. It had a duty to obtain all relevant information about its employee's disability and seriously consider how the Complainant could be accommodated. It did not provide sufficient evidence demonstrating that it had explored all reasonable accommodation measures for the Complainant in Afghanistan or otherwise.

Therefore, both the complaints against Health Canada and CIDA were substantiated, and the Tribunal ordered appropriate remedial action to eliminate the discriminatory practices.

This decision is currently subject to an application for judicial review.

#### **Results for Canadians**

The Cruden decision is unique in the fact that the Tribunal had to analyze the applicability of the duty to accommodate in an international war zone context. The Tribunal in this decision referred to international law such as the Convention on the Rights of Persons with Disabilities in its analysis. The decision highlights some important aspects of the law surrounding disability accommodation. First, employment policies can potentially be discriminatory if they are "absolute" and do not provide for a consideration of the individualized circumstances of each person. Second, in situations such as the one detailed above, employers may have a duty to obtain all relevant information about an employee's disability and seriously consider how the employee can be accommodated. If this analysis is not performed, an employer may fail in its duty to accommodate an employee with a disability.

#### MARCHAND V. DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE, 2011 CHRT 3

The Complainant, Paul Marchand, filed a complaint against the Department of National Defence (DND) alleging that it had refused to employ him in one of several temporary and one indeterminate full-time cleaner positions on the basis of his gender. According to the evidence led by the Complainant, the candidate hired for the indeterminate position along with all of the candidates hired for the temporary positions were women. The Complainant alleged that in so doing, the Respondent engaged in a discriminatory practice within the meaning of s. 7(a) of the *Canadian Human Rights Act*.

The Tribunal found that the Complainant had established a *prima facie* case of discrimination. The Complainant established that he was qualified for the employment, had not been hired, and that someone no better qualified but lacking the distinguishing feature—which is the *gravamen* of the human rights complaint (in this case the feature being the male gender)—subsequently obtained the position.

Once the onus shifted and the Respondent provided its evidence regarding the appointment, however, the Tribunal found that the Respondent had provided a reasonable explanation for the refusal to employ the Complainant. The Tribunal concluded that the evidence revealed that the temporary appointments were made after the Complainant had already been screened out of the process due to his own failure to demonstrate that he possessed the essential qualifications for the positions. As for the indeterminate position, the evidence showed that the chosen candidate was determined to be a better fit for the position. The Tribunal concluded that sex was not a factor in the Respondent's decision not to appoint him.

#### **Results for Canadians**

The importance of this decision lies primarily in its provision of a clear and concise overview of the state of the law regarding the *prima facie* test for discrimination in the context of a complaint where an employer refused to employ the Complainant. The decision also exemplifies the sort of "reasonable explanation" a Respondent can provide in such a scenario. Also noteworthy is the Tribunal's explicit recognition of the Public Service employers' discretion in deciding to appoint a candidate who not only meets the essential qualifications for the position, but is the "right fit" because of additional asset qualifications, current or future needs, and/or operational requirements.

From the perspective of the Tribunal's mission and mandate, it is noteworthy that the decision promoted access to justice for Canadians in that it is concise, well structured and explains the law in accessible language. In the case of this decision, access to justice is also facilitated by a detailed Table of Contents with headings that clearly reveal the decision's components, the "architecture" of the decision maker's reasoning and the flow of ideas from one subject to the next.

### Rulings on Motions and Objections

In addition to decisions, the full text of all formal rulings on motions and objections rendered in 2010 can be found on the Tribunal's website at http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/index-eng.asp.



# **Corporate Activities**

### Appointments and Staffing

While not Public Service appointments, it is noteworthy that the re-appointment by the Canadian Government of four part-time Members served to solidify the adjudicative experience and expertise on the Tribunal and add valuable continuity to our cohort of Members.

Turning to the Public Service component of the Tribunal, the most pivotal staffing development of 2011 was the appointment of an Executive Director and Senior Registrar for an indeterminate period. The conclusion of this staffing action added significant stability to the organization and led to more robust stewardship of human, financial and material resources.

Also, we were pleased to welcome:

- a Chief Administrative Officer to oversee procurement, contracting, human resources, information technology and other infrastructure functions;
- a new Director of Registry to lead the Registry office team and streamline procedures;
- two legal advisors to provide enhanced legal support to Members.

### Members' Meeting

Members are provided with opportunities for common professional development experiences where they can exchange information and expertise on administrative and human rights law. In October 2011, the Chairperson convened a three-day meeting in Ottawa for the full-time and part-time Members. Together with members of the Legal Services team, they reviewed and discussed the vision, notable legal developments, and various aspects of the complaint resolution model, which by that time had been operating for the better part of a year. As a follow-up to the October 2010 meeting, this meeting provided the opportunity for Members, who are geographically distanced from one another, to exchange experiences and information. As part of the October 2011 Members' meeting, the Chairperson administered the oath of office to all part-time Members of the Tribunal. (The full-time Members had taken their oath of office in 2010.)

Subsequent to the meeting, a series of Member conference calls was inaugurated to provide a voluntary forum for interested Members to share their experiences and keep abreast of new developments.

#### Stakeholder Consultation

In refining our vision of access to justice, in 2010 the Chairperson had amended the Tribunal's Case Management Practice Note (No. 3), proposing the following:

- replacement of the first conference call with a letter to the parties;
- evaluative mediation both pre- and post-disclosure;
- · enhanced disclosure of anticipated expert testimony;
- signed witness statements and/or affidavits to replace generalized "will-says";
- process mediation;
- rigorous disclosure by all parties of remedies sought or proposed.

In January 2011, the Chairperson launched an extensive national stakeholder engagement initiative, presenting the key components of her new complaint resolution model to members of the legal profession, academics, labour and industry groups, and First Nations communities. Stakeholder sessions were held across the country from January to September 2011. Participants at every stakeholder session were canvassed for their views on the model and, in particular, feedback was solicited in regard to any areas of concern, and suggestions for improving the system were welcomed.

In 2012, the Tribunal will issue a report that synthesizes the stakeholder feedback received, sets out any amendments adopted in response thereto and provides reasons, as the case may be, for why some stakeholder-proposed changes may not have been implemented.

### Speaking Engagements to Date

Feb. 28–29, 2012	How to Run a Fair Hearing: Tips and Good Practices, Canadian Institute—Tribunal Training Course, Ottawa		
Feb. 14–15, 2012	"Introduction to the Decision Writing Process," principal lecturer, Federated Press Conference, Ottawa		
Dec. 9, 2011	Panellist: "The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario," Ontario Bar Association Conference Centre, Toronto		
Nov. 24, 2011	Distinguished Lecturer Series, Law Faculty of the University of Manitoba, Winnipeg		
Nov. 8, 2011	"Managing Change to Ensure Justice for Canadians," Canadian Club, London, Ont.		
Oct. 24, 2011	"Access to Justice for all Canadians—Advocacy, Litigation, Adjudication," Cathedral Arts Program, Ottawa		
Oct. 22, 2011	"The Future of Human Rights Advocacy: The Journey of One Practitioner—From Advocacy to Adjudication," Canadian Civil Liberties Association, RightsWatch National Conference, Calgary		
Oct. 18, 2011	National Stakeholder Consultation Session— Aboriginal, Peguis First Nation, Peguis, Man.		
Oct. 18, 2011	National Stakeholder Consultation Session—Legal, Winnipeg		
Oct. 17, 2011	National Stakeholder Consultation Session—Aboriginal, Dene First Nation, Yellowknife, N.W.T.		
Oct. 12, 2011	"Access to Justice for Canadians—Mediation as a means to Restorative Justice & the Duty to Consult," Association for Conflict Resolution, San Diego, Calif.		
Sept. 22, 2011	"Human Rights in the Context of Access to Justice and Practice of Law: From the Perspective of an Administrative Tribunal," Dalhousie Law Hour, Schulich School of Law, University of Dalhousie, Halifax		
Sept. 21, 2011	National Stakeholder Consultation Session—Aboriginal, Millbrook First Nation, Truro, N.S.		
Sept. 20, 2011	National Stakeholder Consultation Session—Legal, Halifax		
Sept. 20, 2011	National Stakeholder Consultation Session— Aboriginal, St. Mary's First Nation, Fredericton, N.B.		
Sept. 19, 2011	National Stakeholder Consultation Session—Legal, Fredericton, N.B.		
Sept. 19, 2011	« Accès à la justice fondée sur la justice restauratrice : Initiatives au Tribunal canadien des droits de la personne », Université de Moncton, Moncton, N.B.		
Aug. 9, 2011	National Stakeholder Consultation Session—Aboriginal, Akwesasne Mohawk, Cornwall, Ont.		
Aug. 4, 2011	National Stakeholder Consultation Session—Aboriginal, Tsuu T'ina Nation, Calgary		
July 27, 2011	National Stakeholder Consultation Session—Aboriginal, Fort MacKay, Alta.		
July 26, 2011	National Stakeholder Consultation Session— Aboriginal, Samson Tribe, Edmonton		
June 17, 2011	National Stakeholder Consultation Session— Aboriginal, Shubenacadie Tribe, Nova Scotia		
June 10, 2011	"Advancing Equity—The Focus on Gender," PBD Canada 2011, Indo-Canada Chamber of Commerce, Toronto		
June 10, 2011	"Annual Update on Human Rights: Keeping on Top of Key Developments," Ontario Bar Association, Toronto (webcast)		
June 2, 2011	« Redéfinissons Ensemble L'accessibilité : La médiation obligatoire pour améliorer à l'accès à la justice ? », panellist on Access to Justice round table with Gilles Ouimet, president of the Quebec Bar, Annual Quebec Bar Conference, Gatineau Que. http://congres2011.barreau.qc.ca/coulisses/03		
May 25, 2011	National Stakeholder Consultation Session—Legal, Montréal		
May 16–17, 2011	"Access to Justice and the Charter: A 'Dialogue' between Administrative Tribunals, Courts and Parliament," Advanced Training on Charter and Constitutional Law and Litigation conference, co-chair with Hon. Justice Pierre Blais of the Federal Court of Appeal, Canadian Institute, Ottawa, Ont.		
May 9, 2011	National Stakeholder Consultation Session—Legal, Toronto		
April 15, 2011	National Stakeholder Consultation Session—Aboriginal, Musqueam Tribe, Vancouver		
April 14, 2011	National Stakeholder Consultation Session—Legal, Edmonton		
April 13, 2011	National Stakeholder Consultation Session—Legal, Calgary		
March 11, 2011	"Human Rights in the Context of Access to Justice and Practice of Law", Public Interest Day, Osgoode Hall Law School, Toronto		
March 10, 2011	National Stakeholder Consultation Session—Legal, Vancouver		

#### Stakeholder Outreach

The Chairperson also shared our access to justice vision broadly with the national and international community. Building on prior meetings with the Human Rights Bureau, Ministry of Justice of Japan in 2011, she continued meetings with the South African Ambassador to Canada. She also continued meetings with provincial human rights tribunals and communities, including the Ontario Human Rights Tribunal, the B.C. Human Rights Tribunal, the Alberta Human Rights Commission, and various deans of law faculties and law schools. She spoke at a number of legal conferences where she shared our vision and received input.

In addition to these meetings and dialogues, the Chairperson made presentations at numerous conferences and professional development events to outline our vision and explain the functioning of the Tribunal's new model for complaint resolution.

### Meetings with Other Government Agencies

The Chairperson engaged in meetings and discussions with various Deputy Heads and representatives of central agencies to seek assistance and guidance with respect to corporate capacity issues and risk management.

### Staff Appreciation

In closing, the Chairperson wishes to acknowledge and thank all members of the Tribunal staff who have worked with dedication and patience to serve Canadians to the best of their abilities.



# **Members of the Tribunal**

### **Biographies**

#### **Full-time Members**

SHIRISH P. CHOTALIA, Q.C. Chairperson

Shirish P. Chotalia, Q.C., was appointed Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal effective November 2, 2009. Ms. Chotalia obtained her Bachelor of Arts in 1983, her J.D. in 1986 and her Master of Laws in 1991 from the University of Alberta. She was admitted to the Bar of Alberta in 1987.

Ms. Chotalia practised with the law firm of Pundit & Chotalia LLP in the areas of immigration, human rights and employment litigation. She successfully litigated many high-profile cases. Some of Ms. Chotalia's cases include successfully arguing, before the Federal Court and the Federal Court of Appeal, in favour of religious accommodation for a turbaned Sikh Canadian RCMP officer (Grant et al. v. Canada). Her submissions were specifically acknowledged by Madam Justice Reed in the judgment as "turning the plaintiff's arguments of unconstitutionality and discrimination on their head." She also successfully argued in 2008 before the Alberta Court of Appeal that a woman seeking to become a surface rights administrator was discriminated against on the basis of gender and was retaliated against (Walsh v. Mobil Oil).

Ms. Chotalia has dedicated years of legal service to Aboriginal women and Filipino women struggling for fair treatment, often providing service on a *pro bono* basis or with minimal compensation. For example, she took up the cause of a Filipino woman who had contracted breast cancer in Canada to successfully prevent her removal on the alleged basis of medical inadmissibility. In another case, she assisted an Aboriginal woman alleging sexual harassment.

She was a Commissioner with the Alberta Human Rights Commission from 1989 to 1993, an adjudicator with the Canadian Human Rights Tribunal from 1999 to 2005 and served as an elected Bencher, Law Society of Alberta, from 2008 until her appointment to the Tribunal.

Ms. Chotalia was an instructor at the University of Alberta's Law Faculty since 1995, intermittently, teaching courses in Human Rights Law as well as Terrorism and the Law, and was also appointed as a Special Advocate in 2008 to address terrorism cases. She has written several books and many articles about human rights law and immigration law. For example, she wrote *The Annotated Canadian Human Rights Act 1994*, Carswell Thompson Professional Publishing, Scarborough, Ont. (updated and annotated text for the years 1996, 1997, 1998, 1999 and 2000) and *Human Rights Law in Canada, 1996*, Carswell Thompson Professional Publishing, Scarborough, Ont. (updated to 2000).

Other professional service included Chair of the Canadian Bar Association Immigration Section, Northern Alberta, and Member, Selection Advisory Board of Canada. Ms. Chotalia speaks several languages including French, Hindi, Marathi and Gujarati.

Ms. Chotalia has received numerous service and professional recognition awards, including Professional Female of the Year, Indo-Canada Chamber of Commerce, "Woman of the Year" and the Red Cross Community Service Recognition Award.

# SUSHEEL GUPTA Vice-Chairperson

Mr. Gupta obtained his Bachelor of Arts at the University of Waterloo in 1993, his J.D. from the University of Ottawa in 1998 and was called to the Ontario Bar in February 2000. He has served most of his career in the Public Service with the agency now named Public Prosecution Service of Canada, as a prosecutor and computer crime advisor, special advisor at the Canadian Air Transport Security Authority, and as counsel in the Crimes Against Humanity and War Crimes section of the Department of Justice. Mr. Gupta is currently an employee of the Public Prosecution Service of Canada, on leave without pay for a three-year term.

As a community member and public servant, Mr. Gupta has been the recipient of the Government of Canada Youth Award for Excellence, the Deputy Minister of Justice Humanitarian Award and most recently the Ontario Justice Education Network Chief Justice Lennox Award. Mr. Gupta commenced his responsibilities on August 3, 2010.

#### SOPHIE MARCHILDON

Full-time Member

Ms. Sophie Marchildon was appointed in 2010 to a three-year term as a full-time Member of the Canadian Human Rights Tribunal. She completed her Bachelor of Laws at the Université du Québec à Montréal. She completed her Master's Degree in International Law and International Politics at the Université du Québec à Montréal and was the recipient of the 2006 Award of Excellence for Best Student in the International Human Rights Law Clinic. She is a member of the Quebec Bar.

Throughout her career, Ms. Marchildon has practised immigration law, human rights law and health law within various organizations. She also worked as a lawyer and co-director at the Council for the Protection of the Sick (Conseil pour la protection des malades) from 2005 to 2006, and was an assessor and member of the Quebec Human Rights Tribunal. She has volunteered on a number of clinical ethics committees from 2005 to 2010, and worked as an Ombudsman in the health care services from 2006 until her appointment to the Canadian Human Rights Tribunal in May 2010.

With a licence in mediation from the Quebec Bar, Ms. Marchildon has handled more than 200 mediations in the realm of human rights and the health care system. She was part of the Quebec Ministry of Health and Social Services' Team of Visitors, which evaluated the quality of services in nursing homes across the province of Quebec. With respect to the elderly and her professional experience, Ms. Marchildon taught the course, "Violence envers les personnes âgées Vio 2008," at the Université de Montréal in 2009.

#### **Part-time Members**

#### MATTHEW D. GARFIELD (ONTARIO)

Matthew D. Garfield was re-appointed in 2011 to a five-year term as a part-time Member of the Canadian Human Rights Tribunal.

Mr. Garfield is a lawyer, chartered mediator and chartered arbitrator. He is the president of ADR Synergy Inc., a firm that specializes in mediations, arbitrations, workplace investigations/assessments and the monitoring of implementation of Court/Tribunal Orders. Mr. Garfield is also an adjudicator at the Indian Residential Schools Adjudication Secretariat.

From 2000 to 2004, Mr. Garfield was the Chair of the Human Rights Tribunal of Ontario. He had joined the tribunal as Vice-Chair in 1998. He both adjudicated and mediated cases under the Ontario *Human Rights Code* involving claims of discrimination, harassment and reprisal. Prior to his appointment to the tribunal, Mr. Garfield practised law in Toronto.

Mr. Garfield graduated from Dalhousie Law School in 1988 and was a recipient of the class prize in Constitutional Law. He was called to the Nova Scotia Bar in 1989 and the Ontario Bar in 1992.

#### WALLACE G. CRAIG (BRITISH COLUMBIA)

Wallace Gilby Craig was re-appointed in 2011 to a threeyear term as a part-time Member of the Canadian Human Rights Tribunal. Former judge Wallace Craig worked in the justice system for 46 years. After 20 years in a general practice, he was promoted to the Bench in 1975.

Judge Craig resided over the Vancouver Criminal Division – Provincial Court of British Columbia from 1975 to 2001. After retirement in his hometown of Vancouver, Judge Craig became the author of Short Pants to Striped Trousers: The Life and Times of a Judge in Skid Road Vancouver. He had earned his LL.B. from the Faculty of Law at the University of British Columbia.

#### RÉJEAN BÉLANGER (QUEBEC)

Réjean Bélanger was re-appointed in 2011 to a three-year term as a part-time Member of the Canadian Human Rights Tribunal. Mr. Bélanger is a lawyer and certified mediator. He holds a Bachelor of Education from the Université de Montréal, as well as a Bachelor of Arts, a Bachelor of Commerce, a Master of Education and a Bachelor of Law from the University of Ottawa. Mr. Bélanger was admitted to the Quebec Bar in 1980 and has conducted a private practice in Gatineau, Que., principally in the areas of labour and administrative law.

He received his accreditation as a mediator in the areas of civil, commercial and family matters in 1997. He has argued before several administrative tribunals, the Superior Court of Quebec, the Court of Appeal and the Supreme Court of Canada.

Before becoming a lawyer, Mr. Bélanger served as deputy secretary of the Franco-Ontario Teachers Association and as director of the Regional Office of the Teachers Association of West Quebec. He is also an active member of the board of directors of three non-profit organizations involved in bringing aid to African countries, the Antilles (Haiti) and Central America (Honduras).

#### EDWARD LUSTIG (ONTARIO)

Edward Lustig was re-appointed in 2011 to a five-year term as a part-time Member of the Canadian Human Rights Tribunal.

Mr. Lustig received his Bachelor of Arts from the University of Toronto, his Bachelor of Laws from Queen's University, and was called to the Bar of Ontario with First Class Honours in 1975. He has been a member of the Law Society of Upper Canada and the Canadian Bar Association since 1975. Mr. Lustig joined the legal department of the City of Niagara Falls in 1975 and, after 27 years of dedicated service, he retired in 2002. In January 2006 he joined Broderick & Partners as counsel and carries on a general law practice with particular emphasis on municipal law, planning and development matters, commercial and real estate law and related litigation. Mr. Lustig also has experience in labour matters, including employment and pay equity.

#### KERRY-LYNNE FINDLAY

Ms. Findlay resigned from the Tribunal in the spring of 2011, in order to run for public office.

# **For Further Information**

Executive Director Canadian Human Rights Tribunal 160 Elgin Street, 11th Floor Ottawa, Ontario K1A 1J4

Tel: 613-995-1707 Fax: 613-995-3484 TTY: 613-947-1070 E-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca

Website: chrt-tcdp.gc.ca

# Renseignements supplémentaires

KIY I]4 Ottawa (Ontario) 160, rue Elgin, 11º étage Tribunal canadien des droits de la personne Directeur exécutif

Site Web: www.chrt-tcdp.gc.ca Courriel: registrar@chrt-tcdp.gc.ca 0701-749-813: STA Télécopieur: 613-995-3484

Téléphone: 613-995-1707

Edward Lustig a été reconduit dans ses fonctions membre à remps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 2011, pour un mandat de cinq ans.

M. Lustig est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Toronto et d'un baccalauréat en droit de l'Université Queen's. Il a été admis au barreau de l'Ontario en 1975 avec mention très honorable. Il est membre du barreau du Haur-Canada et de l'Association du Barreau canadien depuis 1975. M. Lustig s'est joint au Service juridique de la Ville de Miagara Falls en 1975 et il a pris sa retraite en 2002, après 27 miagara Falls en 1975 et il a pris sa retraite en 2002, après 27 du cabinet Broderick & Parmers en tant qu'avocat généraliste, privilégiant les domaines du droit municipal, de l'urbanisme et de l'aménagement, du droit commercial et immobiliet, et des l'inferences des lies domaines du droit commercial et immobiliet, et des l'aménagement, du droit commercial et immobiliet, et des l'aménagement, du droit du travail, notamment l'emploi et dans les domaines du droit du travail, notamment l'emploi et

### KEKKK-TANNE EINDTYA

l'équité salariale.

M<sup>me</sup> Findlay a quitté ses fonctions au Tribunal au printemps 2011 afin de briguer une charge publique.

but non lucratif qui viennent en aide à des pays d'Afrique, barrie du conseil d'administration de trois organismes à enseignants de l'Ouest du Québec. Il fait par ailleurs que de directeur du bureau régional de la Fédération des des enseignantes et des enseignants franco-ontariens ainsi occupé les postes de secrétaire adjoint pour l'Association suprême du Canada. Avant d'être avocat, M. Bélanger a Cour supérieure du Québec, la Cour d'appel et la Cour plusieurs tribunaux dont des tribunaux administratifs, la civil, commercial et familial en 1997. Il a plaidé devant son accréditation comme médiateur dans les domaines dans un cabinet privé de Gatineau (Québec). Il a obtenu principalement le droit du travail et le droit administratif 1980. Il pratique le droit depuis lors dans le secteur privé, d'Ottawa. M. Bélanger a été admis au barreau du Québec en maîtrise en éducation et d'une licence en droit de l'Université baccalauréat ès arts, d'un baccalauréat en commerce, d'une pédagogie de l'Université de Montréal ainsi que d'un et médiateur accrédité. Il est titulaire d'un baccalauréat en en 2011, pour un mandat de trois ans. M. Bélanger est avocat temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne Réjean Bélanger a reconduit dans ses fonctions de membre à

des Antilles (Haïti) et d'Amérique centrale (Honduras).

#### Membres à temps partiel

#### MATTHEW D. GARFIELD (ONTARIO)

Matthew D. Gatheld a été reconduit dans ses fonctions de membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 2011, pour un mandat de cinq ans.

M. Garfield est avocat, médiateur sgréé et arbitre agréé. Il est président d'ADR Synergy Inc., cabinet spécialisé dans les domaines de la médiation, de l'arbitrage, des enquêtes et évaluations en milieu de travail et dans la surveillance de l'application des ordonnances rendues par les cours de justice et les tribunaux. M. Garfield est arbitre auprès de l'Indian et les tribunaux. Active de des arbitre auprès de l'Indian Residential Schools Adjudication Secretariat.

De 2000 à 2004, M. Garfield a éré président du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, dont il était le vice-président depuis son entrée en 1998. Il a rendu des décisions et fait office de médiateut dans des dossiers liés à la discrimination, au harcèlement et aux représailles en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario. Avant sa nomination au tribunal ontarien, M. Garfield exerçait le derit à Toronto.

Il a obtenu son diplôme auprès de la Dalhousie Law School en 1988 et a été lauréat du prix de sa promotion en droit constitutionnel. Il a été admis au barreau de la Nouvelle-Écosse en 1989 et au barreau de l'Ontario en 1992.

#### WALLACE G. CRAIG (COLOMBIE-BRITANNIQUE)

Wallace Gilby Craig a éré reconduir dans ses fonctions de membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 2011, pour un mandat de trois ans. Ancien juge, Wallace Craig compre 46 ans d'expérience dans le système de justice. Après avoir exercé le droit général pendant il a siègé à la Division criminelle de Vancouver, à la Cour provinciale de la Colombie-Britannique. Avocat indépendant à vancouver, sa ville natale. Il est l'auteut de Short Pants to Striped Trousers: The Life and Times of a Judge in Skid Road Vancouver. Le juge Craig est diplômé de la faculté de dott de l'Université de la Colombie-Britannique.

la Justice. Employé du Service des poursuites pénales du Canada, M. Gupta est actuellement en congé sans solde pour une période de trois ans.

En tant que fonctionnaire et membre de la communauté, M. Gupta a reçu le Prix d'excellence pour les jeunes du gouvernement du Canada, le Prix pour l'engagement humanitaire décerné par le sous-ministre de la Justice et, récemment, le prix du juge en chef Brian Lennox du Réseau ontarien d'éducation juridique. M. Gupta est entré en fonction le 3 août 2010.

# Membre à temps plein

Mme Sophie Marchildon a été nommée en 2010 à titre de membre à temps plein du Tribunal canadien des droits de la personne. Elle est titulaire d'un baccalautéat en droit de et d'une maîtrise en droit international et en sciences politiques de l'Université du Québec à Montréal. Elle a obtenu le prix d'excellence de la meilleure étudiante de la Clinique internationale de défense des droits de la personne. Elle est membre du Datreau du Québec.

Au cours de sa carrière, M<sup>me</sup> Marchildon a pratiqué dans diverses branches du droir – droir de l'immigration, droir de la garrière, santé – au sein de diverses organisations. De 2005 à 2006, elle a éré avocate et codirectrice du Conseil pour la protection des malades, puis assesseure et membre du Tribunal des droits de la personne du Québec. De 2005 à 2010, elle a participé bénévolement à plusieurs comirés d'éthique clinique et a éré ombudsman pour les services de santé de 2006 jusqu'à sa nomination au Tribunal canadien des anté de 2006 jusqu'à sa nomination au Tribunal canadien des droits de la personne en mai 2010.

Titulaire d'une licence en médiation du barreau du Québec, M<sup>me</sup> Marchildon a participé à plus de 200 médiations dans le domaine des droits de la personne et du système de santé. Elle a fait partie de l'équipe de visiteurs du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec chargés d'évaluer la qualité des centres de soins de longue durée dans la province. En ce qui a trait aux personnes âgées et à son expérience professionnelle, M<sup>me</sup> Marchildon a enseigné le cours « Violence envers les personnes âgées Vio 2008 » à l'Université de Montréal en 2009.

# Membres du Tribunal



et a été élue conseillère du barreau de l'Alberta en 2008, poste qu'elle a occupé jusqu'au moment de sa nomination au Tribunal.

A titre de chargée de cours à la faculté de droit de l'Université de l'Alberta depuis 1995, M<sup>me</sup> Choralia a donné de temps à autre des cours aut les droits de la personne et sut le terrorisme et le droit. En 2008, elle a aussi été nommée avocare spéciale dans le cadre d'affaires de terrorisme. Elle a écrit plusieurs livres et de nombreux arricles aut les droits de la personne et Loi canadienne sur les droits de la personne 1994 », Carswell Thompson professional Publishing, Scarborough (Ontario) (texte mis à jour et annoté pour les années 1996, 1997, 1998, 1999 et 2000) et « Législation relative aux droits de la personne au Canada 1996 », Carswell Thompson Professional Publishing, Scarborough (Ontario) (mis à jour pour l'années 2000).

Mme Chotalia a en outre exercé les fonctions de présidente (Nord de l'Alberta) de la section de l'immigration de l'Association du Barreau canadien et a été membre du Comité consultatif de sélection de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada. Elle parle plusieurs et du statut de réfugié du Canada. Elle parle plusieurs langues, dont le français, l'hindi, le marathe et le gujarati.

M<sup>me</sup> Chotalia a reçu de nombreux prix de reconnaissance professionnelle en raison de ses services, dont le Prix de la femme professionnelle de la Chambre de commerce indo-canadienne, le prix « Femme de l'année » ainsi que le prix de reconnaissance pour son travail communautaire auprès de la Croix-Rouge.

SUSHEEL GUPTA

M. Gupra a obrenu un baccalauréat ès arts de l'Université de Waterloo en 1993 et un baccalauréat en droit de l'Université d'Ortawa en 1998, et il a été admis au barreau de l'Ontario en févriet 2000. Il a passé la majeure partie de sa carrière dans la fonction publique auprès d'un organisme qui porte aujourd'hui le nom de Service des poursuites pénales du cansada, en tant que procureur et conseiller en cybercriminalité, conseiller spécial auprès de l'Administration canadienne de la sûreré du transport aérien et avocat à la Section des crimes contre l'humanité et des crimes de guerre du ministère de contre l'humanité et des crimes de ministère de contre l'humanité et des crimes de guerre du ministère de

Biographies

Présidente

Membres à temps plein

SHIRISH P. CHOTALIA, C.R.

Shirish P. Chotalia, c.r., a été nommée présidente du Tribunal canadien des droits de la personne le 2 novembre 2009. M<sup>me</sup> Chotalia a obtenu un baccalauréat ès arts en 1983, un baccalauréat en droit en 1986 et une maîtrise en droit en 1991, auprès de l'Université de l'Alberta. Elle a été admise au batreau de l'Alberta en 1987.

l'objet de représailles (Walsh c. Mobile Oil). tion fondée sur le sexe. Cette femme avait d'ailleurs fait des droits de superficie et qui avait été victime de discriminasaveur d'une femme qui cherchait à devenir administratrice avec succès en 2008 devant la Cour d'appel de l'Alberta en et de discrimination de la demanderesse. Elle a aussi plaidé ugement comme retournant les arguments d'inconstitutionnalité été expressément reconnues par Madame le juge Reed dans le Canada (GRC) qui portait le turban. Ses observations ont pour un agent canadien sikh de la Gendarmerie royale du Cour d'appel tédétale, en faveur d'accommodements religieux notamment l'affaire R. c. Grant, devant la Cour fédérale et la plaidé avec succès de nombreuses affaires très médiatisées, au sein du cabinet d'avocats Pundit & Chotalia LLP. Elle a des droits de la personne et de la gestion des conflits de travail Mme Chotalia a pratiqué dans le domaine de l'immigration,

En sa qualité d'avocate, M<sup>me</sup> Choralia a consacré des années à plaider en faveur de femmes autochtones et philippines qui luttaient pour bénéficier d'un traitement équitable, dispensant souvent ses services bénévolement ou en étant rémunérée au minimum. C'est ainsi qu'elle a défendu la cause d'une Philippine atteinte d'un cancer du sein au Canada et a réussi à empêcher son expulsion en raison de sa prétendue inadmissibilité sur le plan médical. Dans un autre cas, elle a aidé une femme autochtone qui déclarait avoir été victime de hatcèlement sexuel.

Elle a été commissaire auprès de la Commission des droits de la personne de l'Alberta de 1989 à 1993 et membre du Tribunal canadien des droits de la personne de 1999 à 2005,

## Allocutions à ce jour

1105 was 18-14.  1105 w		
10.2 Ser. 29 few. 2017.  2 few. 2 few	Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Droit, Vancouver, (Colombie-Britannique)	10 mars 2011
28-29 few. 2012  29 dec. 2011  29 dec. 2017  21 month of the properties of the prope	« Droits de la personne dans le contexte de l'accès à la justice et de la pratique du droit », Journée de l'intérêt public, Osgoode Hall Law School, Toronto (Ontario)	11 mars 2011
28-29 Hew. 2017.  4. Comment idenger was caudence equalisation: Experience in Ontario ., panelisticate, centre des conquies de l'Association du hibunal, Otlawa (Datano, 2001).  5. Control . L'accès de l'accident de publication (Propriet de l'accident de	Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Droit, Calgary (Alberta)	13 avril 2011
28-29 few. 2017.  24 con. 2017.  25 con. 2017.  26 con. 2017.  26 con. 2017.  27 con. 2017.  28 now. 2017.  29 dec. 2017.  20 dec. 2017.  29 dec. 2017.  29 dec. 2017.  20	Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Droit, Edmonton (Alberta)	14 avril 2011
28-29 Hew. 2017.  24 comment dinger une audence équilable : Trucs et meilleures pratiques », institut candien, cour de formation du hibunal, Othawa be. 2017.  25 con 2011.  26 comment dinger une audence équilable : Trucs et meilleures pratiques », institut candien, cour de formation du hibunal, Othawa be. 2011.  26 con 2011.  27 con 2011.  28 cot 2011.  29 decr. 2011.  29 decr. 2011.  29 decr. 2011.  29 decr. 2011.  20 cot 2011.  20	Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, bande de Musqueam, Vancouver (Colombie-Britannique)	15 avril 2011
8-0x. 2017.  24 now. 2017.  25 now. 2017.  26 now. 2017.  26 now. 2017.  27 now. 2017.  28 now. 2017.  28 now. 2017.  29 now. 2017.  20 now. 20 now. 2017.  20 now. 20 now. 2017.  20 now.	Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Droit, Toronto (Ontario)	9 mai 2011
28-29 févr, 2017  Séries Distripousiade Lecturer, faculità de droit de l'Université du Manitobas, Minnipe (Manitobas)  Baneau de l'Oritano, Toronto (Oritano)  24 nov. 2011  Séries Distripousianent à l'appui de la justice pour les Canadiers », l'astitut canadiere, court de formation du Tribunai, Madaiton Experience in Oritano, profit de l'Université du Manitobas, Minnipeg (Manitobas)  25 not. 2011  26 not. 2011  26 not. 2011  26 not. 2011  26 cette le changement à l'appui de la justice pour les Canadiers «, Canadier Club, London (Oritano)  27 not. 2011  26	avancée sur la Charte et le droit constitutionnel et conférence sur le contentieux, coprésidence avec l'honorable juge Pierre Blais	110S ism 71-81
28-29 févr, 2017  Sano	Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Droit, Montréal (Québec)	25 mai 2011
28-29 févr. 2017.  4. The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », paneliste, centre des congrès de l'Association du blance et meilleures praîques », institut canadien, cour de formation du Tribunal, Ottavio dec. 2017.  5. Exercise de l'Ontario, Toronto (Ontario)  2. Exercise de l'Ontario, Toronto (Ontario)  2. Exercise de l'Ontario, Toronto (Ontario)  2. Exercise de l'Ontario, Toronto (Ontario)  3. Esercise de l'Ontario, Toronto (Ontario)  3. Esercise de l'Ontario, Toronto (Ontario)  3. Esercise de l'Ontario, Estre des forcis de l'Université du Mantioba, Winnipeg (Mantioba)  3. Esercise nationale de consultation des personnes intéressées – Droit, Winnipeg (Mantioba)  3. Esercise nationale de consultation des personnes intéressées – Exe. Autochtones, Première nation de Peguis, Peguis (Mantioba)  4. Esercise nationale de consultation des personnes intéressées – Exe. Autochtones, Première nation de Peguis, Peguis (Mantioba)  3. Seapt. 2011  3. Seance nationale de consultation des personnes intéressées – Droit, Winnipeg (Mantioba)  4. Seance nationale de consultation des personnes intéressées – Droit, Minipeg (Mantioba)  4. Seance nationale de consultation des personnes intéressées – Droit, Minipeg (Mantioba)  4. Seance nationale de consultation des personnes intéressées – Loroit, Pallatex (Nouvelle-Ecosse)  4. Cordic de l'Homme dans le contexte de l'accès à la justice et de la praidue d'orit. De la perspective d'un tribunal administratif », Disilousie de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, panel de St. Mary's, Fredericton (Nouvesu-Brunswick)  4. Seance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, panel de St. Mary's, Fredericton (Nouvesu-Brunswick)  5. Despt. 2011  5. Seance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, panel des St. Mary's, Fredericton (Nouvesu-Brunswick)  5. Despt. 2011  5. Seance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, panel de Consultation des personnes intére	ronde sur l'acces a la justice avec Mª Gilles Ouimet, bâtonnier du Québec, Congrés annuel du Barreau, Gatineau (Québec)	F FOS niuį S
28-29 févr. 2017  The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontário », panéliste, centre des comparés de l'Association du Indunal, Ottawa Barreau de l'Ontario). Toronto (Ontario)  A nov. 2011  Sance de l'Ontario, Toronto (Ontario)  24 nov. 2011  Sance de l'Ontario, Toronto (Ontario)  25 oct. 2011  Soct. 2011  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Genadiens e personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Genadiens e personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife  27 oct. 2011  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife  28 sept. 2011  Seance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Genadiens e des deroins de personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife  29 oct. 2011  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife  20 cet. 2011  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife  20 sept. 2011  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife  21 sept. 2011  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife  22 sept. 2011  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife  23 sept. 2011  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation Manéra, Yellowknife  24 des des nationales de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, panée de St. Mary's, Fredericton (Nouvelle-Écosse)  25 sept. 2011  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, panée des Singor (Nouvelle-Écosse)  26 sence nationale de consultation des	« Mise à jour annuelle sur les droits de la personne : Rester à l'avant-garde des développements clés », Association du barreau de l'Ontario, Toronto (Ontario) (webémission)	FFOS niuį OF
28-29 févr. 2017  30-29 févr. 2017  4. The Judicial and Administrative informat Mediation Experience in Ontario », panelistic, centre des compriès de l'Association du Tribunal, Ottawa et Pec. 2017  54 nov. 2017  54 cot. 2011  55 dect Sott Sept. 2017  56 ance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dérisonalistion des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dérisonalistion des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dérisonalistion des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dérisonalistion des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dérisonalistion des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dérisonalistion des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dérisonalistion des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dérisonalistion des personnes intéressées — Les Autochtones, Première et l'obligation de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première et l'obligation de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première et l'obligation des personnes intèressées — Les Autochtones, Première et l'obligation de consultation des personnes intèressées — Les Autochtones, Première et l'obligation de consultation des personnes intèressées — Les Autochtones, Première et l'obligation des personnes intèressées — Les Autochtones, Première et l'obligation des personnes intèressées — Les Autochtones, Première et l'obligation des personnes intèressées — Les Autochtones, première et l'obligation des personnes intèressées — Les Autochtones, première et l'obligation des personnes intèressées — Les Autochtones, première et l'obligation des personnes intèressées — Les Autochtones, première des de consultation des personnes intèressées — Les Autochtones,	« Action promotion – Mettre l'accent sur le genre », PBD Canada de 2011, Chambre de commerce Indo-Canada, Toronto (Ontario)	T F OS niul O F
28-29 févr. 2017  The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du Tribunal, Ottawa.  The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du Diatro v. Pare Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du Diatro (Ontario)  24 nov. 2011  Seire Distinguished Lecturer, faculté de droit de l'Université du Manitoba, Winnipeg (Manitoba)  29 oct. 2011  Seire Distinguished Lecturer, faculté de droit de l'Université du Manitoba, Winnipeg (Manitoba)  29 oct. 2011  Seance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Déguis, Manitoba)  20 cet. 2011  Seance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Déguis, Manitoba)  20 cet. 2011  Seance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Déguis, Manitoba)  20 cet. 2011  Seance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Déguis, Manitoba)  21 sept. 2011  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dénés, YelllowKnifte  22 sept. 2011  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dénés, YelllowKnifte  23 sept. 2011  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première auton Millatook, Truro (Nouvelle-Écosse)  24 sept. 2011  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première des l'editor des Dénés, YellowKnifte  25 sept. 2011  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première des Dénés, YellowKnifte  26 sept. 2011  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première des Judic des Dénés, Yellow Autor Scholance, Intéressées — Les Autochtone	Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, bande de Shubenacadie (Nouvelle-Écosse)	TTOS niuį TT
8.66c. 2011  A now. 2011  Barnea des droirs de la justice pour les Canadiens - Les Autochtones, Première nation des Deuis, Manitohal  A now. 2011  A now. 2011  Barnea des droirs de la justice pour les Canadiens - Les Autochtones, Première nation des Deuis, Manitohal  A now. 2011  Barne nationaile de consultation des personnes intéressées - Les Autochtones, Première et l'obligation de consultation des personnes intéressées - Les Autochtones, Première et l'obligation de consultation des personnes intéressées - Les Autochtones, Première et l'obligation des personnes intéressées - Les Autochtones, Première et l'obligation des personnes intéressées - Les Autochtones, Première et l'obligation des personnes intéressées - Les Autochtones, Première et l'obligation des personnes intéressées - Les Autochtones, Première de l'obligation des personnes intéressées -	Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, bande de Samson, Edmonton (Alberta)	26 juill. 2011
8 dec. 2011  A fire Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario and Comment diriger une audience équitable : Trucs et meilleures pratiques », Institut canadien, cour de formation du Tribunal, Ottawa et ple. 2011  A fire Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panélisté, centre des congrés de l'Association du Barreau de l'Ontario, Tronto (Ontario)  A nov. 2011  Série Distinguished Lecturer, faculté de la purice pour les Canadians Cultures d'un professonnel Du plaidoyer, Canadian Chale des arts, Ottawa (Ontario)  A celere le changement à l'appui de la justice pour les Canadians. Canadian Chale des arts, Ottawa (Ontario)  A celere l'accès à la justice pour tous les Canadiens – Plaidoyer, Candenteux, achitage », la Cathédrale des arts, Ottawa (Ontario)  A celere l'accès à la justice pour tous les Canadiens – Plaidoyer, Candenteux, achitage », la Cathédrale des arts, Ottawa (Ontario)  A celere l'accès à la justice pour tous les Canadiens – Plaidoyer, Caldenteux, achitage », la Cathédrale des arts, Ottawa (Ontario)  A celere l'accès à la justice pour tous les Canadiens – Plaidoyer, Caldenteux, achitage », la Cathédrale des arts, Ottawa (Ontario)  A celere nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation des Déués, Yellowknife  A celere nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation des Déués, Yellor (Bendieus)  A celere nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première action de Conflict Resolution, San Diego (Californie)  A coct 2011  A celere de l'Administratif », Dalinousie Law Hour, Schulich School of Law, Université Dalinousie, Halitax (Nouvelle-Écosse)  A coct 2017  A cerce administratif », Dalinousie de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation Millbrook, Turro (Nouvelle-Écosse)  A coct 2011  A séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Dalinous de l'accès à la justice prontère des	Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Fort MacKay (Alberta)	27 juill. 2011
28-29 févr. 2017  4. The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, candre des congrès de l'Association du Tribunal, Ottawa.  5. 4. The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du Barreau de l'Ontario, 7 oronto (Ontario)  24 nov. 2011  25 nov. 2011  26 oct. 2011  27 oct. 2011  28 oct. 2011  28 oct. 2011  28 oct. 2011  39 oct. 2011  30 oct. 2011	Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Nation Tsuu T'ina, Calgary (Alberta)	110S tüos 4
28-29 févr. 2017  4. The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario, a prairie des congrès de l'Association du Manitoba, parent diriger une audience équitable : Trucs et meilleures pratiques », institut canadien, cour de formation du Tribunal, de dec. 2011  24 nov. 2011  26 nov. 2011  3 Serie Distringuished Lecturer, faculté de droit de l'Université du Manitoba, Winnipeg (Manitoba)  34 oct. 2011  3 Cére Distringuished Lecturer, faculté de droit de l'Université du Manitoba, Winnipeg (Manitoba)  34 oct. 2011  3 Cére Distringuished Lecturer, faculté de droit de l'Université du Manitoba, Winnipeg (Manitoba)  3 Cot. 2011  3 Cére Distringuished Lecturer, faculté de droit de l'Université du Manitoba, Minnipeg (Manitoba)  4 Cére le changement à l'appui de la justice pour les Canadiens - Plaidoyer, contentieur, arbitrage », la Carthédrale des arts, Ottawa (Ontario)  5 Cot. 2011  5 Cot. 2011  5 Cot. 2011  6 Cérer le changement à l'appui de la justice pour les Canadiens - Plaidoyer, Contentiones, Première nation de Peguis, Peguis (Manitoba)  7 Cot. 2011  7 Cot. 2011  7 Cot. 2011  7 Cot. 2011  8 Sance nationale de consultation des personnes intéressées - Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowkinite  7 Cot. 2011  8 Sance nationale de consultation des personnes intéressées - Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowkinite  7 Cot. 2011  8 Sance nationale de consultation des personnes intéressées - Les Autochtones, Première nation Millibrosk, Truc (Mouvelle-Écose)  8 Accès à la justice pour les Canadiens - La médistion comme un moyen de justice réparatrice et l'obligation de consultation des personnes intéressées - Les Autochtones, Première nation Millibrosk, Truc (Mouvelle-Écose)  8 Sance nationale de consultation des personnes intéressées - Les Autochtones, Première et l'obligation de consultation des personnes intéressées - Les Autochtones, Première et l'obligation de consultation des personnes intéressées - Les Autochtones, Première de l'obligation des personnes intéressées -	Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Territoire Mohawk d'Akwesasne, Cornwall (Ontario)	1 10S 1ûos 9
28-29 févr. 2017  « The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario. », panéliste, centre des congrès de l'Association du Tribunal, Ottawa.  « The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario. », panéliste, centre des congrès de l'Association du Barreau de l'Ontario, Joronto (Ontario)  24 nov. 2017  Série Distinguished Lecturer, faculté de droit de l'Université du Manitoba, Winnipeg (Manitoba)  25 oct. 2017  « L'accès à la justice pour tous les Canadiens », Canadiens », Canadien « Du plaidoyer à l'arbitrage », Association (Ontario)  25 oct. 2017  « L'avenir de la défense des droits de la personne : L'itinéraire d'un professionnel — Du plaidoyer à l'arbitrage », Association (Canadienne des libertès civiles, Rightswatch National Conference, Calgary (Alberta)  26 ance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)  37 oct. 2017  4. Accès à la justice pour les Canadiens — Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)  Accès à la justice pour les Canadiens — Les Misches, Première nation des Dénés, Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)  Accès à la justice pour les Canadiens — La médiation comme un moyen de justice réparatrice et l'obligation de consulter. », Droits de l'Informe dans le contents intéressées — Les Autochtones, Première nation Millotok, Truro (Nouvelle-Écose)  Accès à la justice de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première et l'obligation de consulter », Droits de l'accès de la pratique du droit. De la personne dans le contents intéressées — Les Autochtones, Droit, Misches de l'accès de l'accès de la pratique du droit. De la personne de l'accès de l'accès de l'accès de l'a		19 sept. 2011
28-29 févr. 2017  « Comment diriger une audience équitable : Trucs et meilleures pratiques », Institut canadien, cour de formation du Tribunal, Ottawa 9 déc. 2011  Série Dudicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du Rantoba, Winnipeg (Manitoba)  24 nov. 2011  Série Distinguished Lecturer, faculté de droit de l'Université du Manitoba, Winnipeg (Manitoba)  25 oct. 2011  Séance nationale des Diperise, BightsWatch National Conference, Calgary (Alberta)  26 oct. 2011  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife  27 oct. 2011  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife  37 oct. 2011  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife  (Terribires du Nord-Ouest)  Association for Conflict Resolution, San Diego (Californie)  Séance nationale de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première et l'obligation de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première et l'obligation de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première de l'hobligation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première de l'hobligation de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première de l'hobligation de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première de l'hobligation de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première de l'hobligation de consultation des personnes intéressées — Les Autochtones, Première de l'hobligation de consultation des personnes i	Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Droit, Fredericton (Nouveau-Brunswick)	19 sept. 2011
28-29 févr. 2017 « The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du Tribunal, Ottawa 9 déc. 2017 « The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du Pribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du Pribunal Mediation des presonnes in Ontario », panéliste, centre des congrès de des droits de l'Université du Manitoba, Winnipeg (Manitoba)  24 oct. 2011 « Gérer le changement à l'appui de la justice pour les Canadiens », Canadiens », la Cathédrale des arts, Ottawa (Ontario)  25 oct. 2011 « Cércès à la justice pour tous les Canadiens – Plaidoyer, conference, Calgary (Alberta)  26 oct. 2011 Séance nationale de consultation des personnes intèressées – Les Autochtones, Première nation de Peguis, Peguis (Manitoba)  18 oct. 2011 Séance nationale de consultation des personnes intèressées – Les Autochtones, Première nation de Peguis, Peguis (Manitoba)  26 oct. 2011 Séance nationale de consultation des personnes intèressées – Les Autochtones, Première nation de Peguis, (Manitoba)  18 oct. 2011 Séance nationale de consultation des personnes intèressées – Les Autochtones, Première nation de Dénés, Yellowknite  36 accentration for Conflict Resolution, San Diego (Califonie)  4 cort. 2011 Séance nationale de consultation des personnes intèressées – Les Autochtones, Première et l'obligation de consulter »,  50 oct. 2011 Seance nationale de consultation des personnes intèressées – Les Autochtones, Première et l'obligation de consulter »,  50 oct. 2011 Seance nationale de consultation des personnes intèressées – Les Autochtones, Première et l'obligation de consulter »,  50 oct. 2011 Seance nationale de consultation des personnes intèressées – Les Autochtones, Première et l'obligation de consulter »,  50 oct. 2011 Seance nationale de consultation des personnes intèressées – Les Autochtones, Première et l'obligation de consulter »,  50 oct.		20 sept. 2011
<ul> <li>28-29 févr. 2017</li> <li>A The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du Tribunal, Ottawa 9 déc. 2017</li> <li>A nov. 2017</li> <li>Série Distringuished Lecturer, faculté de droit de l'Université du Manitoba, Winnipeg (Manifoba)</li> <li>A cérer le changement à l'appui de la justice pour lous les Canadiens », Canadian Club, London (Ontario)</li> <li>Canadienne des libertés civiles, RightsWatch National Conference, Calgary (Alberta)</li> <li>Canadienne des libertés civiles, RightsWatch National Conference, Calgary (Alberta)</li> <li>Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation de Peguis, Peguis (Manifoba)</li> <li>Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife</li> <li>Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife</li> <li>Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife</li> <li>Clercès à la justice pour les Canadiens – La médiation comme un moyen de justice et l'homise du Mord-Ouest)</li> <li>A scociation for Conflict Resolution, San Diego (Californie)</li> <li>Cattra de l'Homme dans le contexte de l'accés à la justice et de la pratique du droit. De la perspective d'un tribunal administratif », Dalhousie Law Hour, Schulich School of Law, Université Dalhousie, Halifax (Nouvelle-Écose)</li> </ul>	Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Droit, Halifax (Nouvelle-Écosse)	20 sept. 2011
28-29 févr. 2017  « The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du Tribunal, Ottawa 9 déc. 2017  Afre Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du Pronto (Ontario)  Adec. 2017  Série Distinguished Lecturer, faculté de droit de l'Université du Manitoba, Winnipeg (Manitoba)  Anov. 2017  « Gérer le changement à l'appui de la justice pour les Canadiens », Canadian Club, London (Ontario)  A oct. 2017  « L'accès à la justice pour tous les Canadiens – Plaidoyer, contentieux, arbitrage », la Cathédrale des arts, Ottawa (Ontario)  Asoct. 2017  Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation de Peguis, Peguis (Manitoba)  Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation de Peguis (Manitoba)  Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation des Peguis (Manitoba)  Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife  Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife  Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife  Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife  Accès à la justice pour les Canadiens – La médiation comme un moyen de justice réparatrice et l'obligation de consulter »,  Accès à la justice pour les Canadiens – La médiation comme un moyen de justice réparatrice et l'obligation de consulter »,  Accès à la justice pour les Canadiens – La médiation comme un moyen de justice réparatrice et l'obligation de consulter »,  Accès à la justice pour les Canadiens – La médiation des persons de l'accès de l'houd-oues de l'obligation de consulter »,  Accès à la justice de co	Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation Millbrook, Truro (Nouvelle-Écosse)	21 sept. 2011
28-29 févr. 2012 « Comment diriger une audience équitable : Trucs et meilleures pratiques », Institut canadien, cour de formation du Tribunal, Ottawa 9 déc. 2011 « The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du Pastreau de l'Ontario, Toronto (Ontario)  24 nov. 2011 « Gérer le changement à l'appui de la justice pour les Canadiens », Canadian Club, London (Ontario)  25 oct. 2011 « L'accès à la justice pour tous les Canadiens – Plaidoyer, contentieux, arbitrage », la Cathédrale des arts, Ottawa (Ontario)  25 oct. 2011 « L'avenir de la défense des droits de la personne : L'itinéraire d'un professionnel – Du plaidoyer à l'arbitrage », Association canadienne des libertés civiles, RightraWatch National Conference, Calgary (Alberta)  26 oct. 2011 Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation des Peguis (Manitoba)  18 oct. 2011 Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation des Déués, Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)  37 oct. 2011 Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)  38 oct. 2011 Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)  39 oct. 2011 Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)		22 sept. 2011
28-29 févr. 2012 « Comment diriger une audience équitable : Trucs et meilleures pratiques », Institut canadien, cour de formation du Tribunal, Ottawa 9 déc. 2011 « The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du Barreau de l'Ontario, Toronto (Ontario)  24 nov. 2011 « Gérer le changement à l'appui de la justice pour les Canadiens », Canadian Club, London (Ontario)  25 oct. 2011 « L'accès à la justice pour tous les Canadiens – Plaidoyer, contentieux, arbitrage », la Cathédrale des arts, Ottawa (Ontario)  25 oct. 2011 « L'avenir de la défense des droits de la personne : L'itinéraire d'un professionnel – Du plaidoyer à l'arbitrage », Association canadienne des libertés civiles, PightsWatch Mational Conference, Calgary (Alberta)  26 oct. 2011 Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation de Peguis, Peguis (Manitoba)  18 oct. 2011 Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknite Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation des Dénés, Yellowknite		12 oct. 2011
28-29 févr. 2012  « The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du Tribunal, Ottawa 9 déc. 2011  Série Distinguished Lecturer, faculté de droit de l'Université du Manitoba, Winnipeg (Manitoba)  24 nov. 2017  « Éérer le changement à l'appui de la justice pour les Canadiens », Canadian Club, London (Ontario)  24 oct. 2017  « L'accès à la justice pour lous les Canadiens – Plaidoyer, contentieux, arbitrage », la Cathédrale des arts, Ottavio)  25 oct. 2017  « L'avenir de la défense des droits de la personne : L'itinéraire d'un professionnel – Du plaidoyer à l'arbitrage », Association  25 oct. 2017  « L'avenir de la défense des droits de la personne : L'itinéraire d'un professionnel – Du plaidoyer à l'arbitrage », Association  27 oct. 2017  Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation de Peguis, Peguis (Manitoba)  18 oct. 2017  Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation de Peguis, Peguis (Manitoba)		17 oct. 2011
28-29 févr. 2012 « Comment diriger une audience équitable : Trucs et meilleures pratiques », Institut canadien, cour de formation du Tribunal, Ottawa 9 déc. 2011 « The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du 24 nov. 2011 Série Distinguished Lecturer, faculté de droit de l'Université du Manitoba, Winnipeg (Manitoba) « Gérer le changement à l'appui de la justice pour les Canadiens », Canadian Club, London (Ontario) « Gérer le changement à l'appui de la justice pour les Canadiens », Canadian Club, London (Ontario) « L'accès à la justice pour tous les Canadiens – Plaidoyer, contentieux, arbitrage », la Cathédrale des arts, Ottawa (Ontario) « L'avenir de la défense des droits de la personne : L'itinéraire d'un professionnel – Du plaidoyer à l'arbitrage », Association canadienne des libertés civiles, RightsWatch National Conference, Calgary (Alberta)		18 oct. 2011
28-29 févr. 2012 « Comment diriger une audience équitable : Trucs et meilleures pratiques », Institut canadien, cour de formation du Tribunal, Ottawa 4 déc. 2011 « The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du Barreau de l'Ontario, Toronto (Ontario)  24 nov. 2017 « Gérer le changement à l'appui de la justice pour les Canadiens », Canadian Club, London (Ontario)  24 oct, 2017 « Cérer le changement à l'appui de la justice pour les Canadiens », Canadian Club, London (Ontario)  24 oct, 2017 « L'accès à la justice pour tous les Canadiens – Plaidoyer, contentieux, arbitrage », la Cathédrale des arts, Ottawa (Ontario)  24 oct, 2017 « L'accès à la justice pour tous les Canadiens – Plaidoyer, contentieux, arbitrage », la Cathédrale des arts, Ottawa (Ontario)  25 oct, 2017 « L'accès à la justice pour tous les Canadiens – Plaidoyer, contentieux, arbitrage », la Cathédrale des arts, Ottawa (Ontario)  25 oct, 2017 « L'accès à la justice des droits de la personne : L'itinéraire d'un professionnel – Du plaidoyer à l'arbitrage », Association	Séance nationale de consultation des personnes intéressées – Les Autochtones, Première nation de Peguis, Peguis (Manitoba)	18 oct. 2011
28-29 févr. 2012 « Comment diriger une audience équitable : Trucs et meilleures pratiques », Institut canadien, cour de formation du Tribunal, Ottawa 9 déc. 2011 « Gérer le changement à l'appui de la justice pour les Canadiens », Canadian Club, London (Ontario) « Gérer le changement à l'appui de la justice pour les Canadiens », Canadian Club, London (Ontario) « Gérer le changement à l'appui de la justice pour les Canadiens », Canadian Club, London (Ontario)	« L'avenir de la défense des droits de la personne : L'itinéraire d'un professionnel – Du plaidoyer à l'arbitrage », Association canadienne des libertés civiles, HightsWatch National Conference, Calgary (Alberta)	22 oct. 2011
28-29 févr. 2012 « Comment diriger une audience équitable : Trucs et meilleures pratiques », Institut canadien, cour de formation du Tribunal, Ottawa etc. 2011 « The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du Barreau de l'Ontario, Toronto (Ontario)  Série Distinguished Lecturer, faculté de droit de l'Université du Manitoba, Winnipeg (Manitoba)		24 oct. 2011
28-29 févr. 2012   Comment diviger une audience équitable : Trucs et meilleures pratiques », Institut canadien, cour de formation du Tribunal, Ottawa   The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du Barreau de l'Ontario, Toronto (Ontario)	« Gérer le changement à l'appui de la justice pour les Canadiens », Canadian Club, London (Ontario)	8 nov. 2011
28-29 févr. 2012 « Comment diriger une audience équitable : Trucs et meilleures pratiques », Institut canadien, cour de formation du Tribunal, Ottawa « The Judicial and Administrative Tribunal Mediation Experience in Ontario », panéliste, centre des congrès de l'Association du 9 déc 2011	Série Distinguished Lecturer, faculté de droit de l'Université du Manitoba, Winnipeg (Manitoba)	24 nov. 2011
		9 déc. 2011
14-15 févr. 2012 « Introduction au processus de rédaction de la décision », conférencière principale, Federated Press Conference, Ottawa (Ontario)		28-29 févr. 2012
	« Introduction au processus de rédaction de la décision », conférencière principale, Federated Press Conference, Ottawa (Ontario)	14-15 févr. 2012

La présidente a pris la parole dans plusieurs conférences du milieu juridique où elle a fait part de la vision du Tribunal et recueilli les commentaires. Outre ces réunions et dialogues, elle a fait des exposés dans le cadre de plusieurs conférences et activités de perfectionnement professionnel pour définit la vision du Tribunal et expliquer le fonctionnement du nouveau modèle de règlement des plaintes du Tribunal.

### Réunions avec d'autres organismes gouvernementaux

La présidente a assisté à des réunions et à des débats avec divers administrateurs généraux et représentants des organismes centraux pour obtenir leur aide et leur orientation concernant les problèmes de capacité organisationnelle et la gestion du risque.

### Appréciation du personnel

Pour terminet, je tiens à remercier et à exprimer ma reconnaissance à tous les membres du personnel du Tribunal qui ont travaillé avec dévouement et patience afin de servir les Canadiens au meilleur de leur capacité.

de règlement des plaintes aux membres de la profession juridique, aux universitaires, aux syndicats et aux groupes industriels, de même qu'aux collectivités des Premières nations. De janvier à seprembre 2011, des séances ont été renues dans toutes les régions du pays avec les personnes intéressées. Les participants à chaque séance ont été interrogés et priés de présenter leurs idées sur le modèle, en particulier leur rétroaction concernant tout domaine de en particulier leur rétroaction concernant tout domaine de préoccupation et leurs suggestions pour améliorer le système.

En 2012, le Tribunal publiera un rapport présentant la synthèse de la rétroaction reçue des personnes intéressées, faisant état des modifications adoptées pour donner suire aux interventions et présentant les motifs, le cas échéant, des changements proposés qui n'autont pas été adoptés.

### Relations externes avec les personnes intéressées

La présidente a également communiqué largement notre vision d'accès à la justice à la communauté nationale et internationale. En faisant fond sur les réunions précédentes avec le bureau des droits de la personne du ministère de la Justice du Japon, en 2011, elle a pourauivi ses rencontres avec de tenir des dénirs avec les tribunaux provinciaux des droits de la personne et les collectivités, y compris le Tribunal des droits de la personne de l'Ontatio, le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique, la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique, la dowmission des droits de la personne de la Colombie-Britannique, la Commission des droits de la personne de l'Alberta et divers doyens de facultés et écoles de droit.

# Activités au sein de l'organisation



### Nominations et dotation

Bien qu'il ne s'agisse pas de nominations dans la fonction publique, il vaut la peine de signaler que quatte membres à temps partiel ont été reconduits dans leur mandat par le gouvernement. Ces personnes ont permis de consolider l'expérience et l'expertise décisionnelles du Tribunal et lui confèrent une continuité fort appréciable pour l'ensemble de ses membres.

Si l'on considère l'effectif de la fonction publique au sein du Tribunal, l'élément central de la dotation en 2011 a été la nomination d'un directeur exécutif et greffiet principal à un poste d'une durée indéterminée. Cette mesure de dotation a ajouté en définitive une stabilité importante à l'organisation et conduit à une gestion plus robuste des ressources et conduit à une gestion plus robuste des ressources

Enfin, le Tribunal a eu le plaisir d'accueillir:

- une agente administrative principale qui pout superviser les fonctions d'approvisionnement, de passation de marchés, de ressources humaines et de la technologie de l'information ainsi que les autres fonctions relatives à l'infrastructure;
- un nouveau directeur du greffe pour diriger l'équipe du greffe et rationaliser les procédures;
- deux conseillers juridiques pour offrir un appui juridique renforcé aux membres.

### Réunion des membres

Les membres se voient offrir la possibilité de partager des expériences de perfectionnement professionnel propices à l'échange d'information et d'expertise dans le domaine du droit administratif et des droits de la personne. En octobre 2011, la présidente a organisé une réunion et à temps patriel. Ottawa pour les membres à temps plein et à temps patriel. Les membres, de concert avec l'équipe des Services

juridiques, ont examiné et analysé la vision du Tribunal, les derniers développements dignes de mention en droit et divers aspects du modèle de règlement des plaintes qui, à la date de la réunion, étaient en place depuis une bonne partie de l'année. Cette réunion, qui assurait le suivi de la réunion d'octobre 2010, a donné une nouvelle fois la chance aux membres qui sont éloignés les uns des autres sur le plan géographique de se rencontret, d'échanget de l'information et de faire part de leurs expériences. Dans le cadre de la réunion d'octobre 2011, la présidente a organisé la prestation du serment professionnel de tous les membres à temps partiel du serment professionnel de tous les membres à temps partiel serment professionnel de tous les membres à temps partiel du Tribunal (les membres à temps plein avaient prêté

Suite à la réunion, on a inauguré une série de réléconférences avec les membres pour créer une tribune volontaire réunissant les membres désireux de communiquer leurs expériences aux autres et de se tenir au courant des nouveaux développements.

### Consultation des personnes intéressées

En précisant notre vision de l'accès à la justice, en 2010, la présidente a modifié la note de pratique  $n^{\rm o}$  3 pour proposet ce qui suit :

- remplacement de la première téléconférence par une lettre aux parties;
- tenue d'une médiation évaluative avant et après divulgation;
- divulgation des témoignages d'experts améliorée;
- déclarations signées par des témoins ou affidavits en remplacement des résumés de témoignage anticipé;
- médiation procédurale;
- divulgation rigoureuse par toutes les parties des règlements demandés ou proposés.

En janvier 2011, la présidente a lancé une vaste initiative de mobilisation des personnes intéressées à l'échelle nationale

#### Résultats pour les Canadiens

L'importance de cette décision réside principalement dans le fait qu'elle donne un aperçu clair et concis de l'état du droit concernant la preuve prima facie dans le contexte du fondement d'une plainte où un employeur a refusé de recruter un plaignant. La décision donne une idée du type « d'explication raisonnable » qu'un intimé peut donner dans un tel cas. Mentionnons aussi que le Tribunal a reconnu explicitement qu'un employeur de la fonction publique a candidat qui non seulement possède les qualifications estadidat qui non seulement possède les qualifications essentielles pour le poste, mais se trouve être en définitive la meilleure personne en raison de qualifications applément qui constituent un atout, pour les besoins actuels ou futurs de l'employeur ou pour des exigences opérationnelles.

Du point de vue de la mission et du mandat du Tribunal, il importe de mentionner que la décision favorise l'accès des Canadiens à la justice, dans la mesure où elle est concise, bien structurée et explique le droit d'une manière simple et accessible. Dans le cas de cette décision, l'accès à la justice est également facilité par une table des matières détaillée où les rubriques indiquent clairement les volets de la décision, l'acchitecture » du raisonnement du décideur et la logique des idées d'un sujet à l'autre.

### Décisions sur requête

En plus des décisions exécutoires, on trouvers le texte complet de toutes les décisions sur requête rendues en 2010 sur le site Web du Tribunal a l'adresse http://chrt-tcdp.gc.cs/NS/decisions/index-fra.asp.

Deuxièmement, dans des situations comme la situation de susmentionnée, les employeurs peuvent avoit l'obligation de recueillir tous les renseignements petrinents sur la déficience d'un employé et d'envisaget sérieusement la façon dont ils pourraient accommodet cet employé sans contrainte excessive. Faute d'effectuet cette analyse, l'employeur ne respecte pas son obligation d'accommodement raisonnable à l'égard d'un employé ayant une déficience.

# NVLIONVTE' 7011 LCDb 3 WVBCHVND C' WINISLEBE DE TV DEFENSE

Le plaignant, Paul Marchand, a déposé une plainte contre le ministère de la Défense nationale (MDM), alléguant que le ministère lui avait refusé plusieurs fois des postes temporaires ou permanents de préposé à l'entretien en raison de son sexe. D'après la preuve déposée par le plaignant, le candidat embauché pour le poste permanent, de même que tous les autres candidats embauchés pour occuper des postes temporaires, étaient des femmes. Le plaignant a allégué qu'en refusant sa candidature, l'intimé avait posé un acte discriminatoire au sens de l'alinéa 7a) de la LCDP,

Le Tribunal a estimé que le plaignant avait établi une preuve prima facie de discrimination. En effet, le plaignant a établi qu'il n'avait pas été embauché, et qu'une personne qui n'était pas mieux qualifiée mais qui ne présentait pas les catactéristiques qui constituaient le fondement de la plainte de discrimination (dans ce cas particulier, la catactéristique était le sexe masculin) avait baséquemment obtenu le poste.

Cependant, une fois en possession de tous les éléments de preuve, après que l'intimé eut présenté sa preuve concernant la nomination, le Tribunal a cstimé que l'intimé avait fourni une explication raisonnable du refus d'employer le plaignant. En effet, la preuve révélait que les nominations temporaires avaient été faires alors que le plaignant était déjà exclu du processus parce qu'il n'avait pas été en mesure de montret qu'il possédait les qualifications essentielles pout les postes. En ce qui concerne le poste permanent, la preuve a montré qu'il possédait les qualifications essentielles pout les postes. Qu'il concerne le poste permanent, la preuve a montré qu'il estait la mieux qualifiée pour le poste. Le Tribunal a conclu que le sexe n'avait pas joué un rôle déterminant dans la décision de l'intimé de ne pas recrutet Paul Marchand.

affectation en Afghanistan par Santé Canada. et l'application des lignes directrices applicables à une défavorisée en raison de sa déficience par la formulation non discriminatoire. Par conséquent, la plaignante a été suffisamment de preuves indiquant que sa conduite était processus. En outre, Santé Canada n'a pas fourni la plaignante n'ont pas été prises en compte au cours du médicale. De plus, la valeur et la dignité inhérentes de a été victime de discrimination au cours de son évaluation directrices applicables à l'Afghanistan, la plaignante formulé sa recommandation a été influencé par les lignes vertu duquel Santé Canada a évalué la plaignante et a particulier de chaque personne. Puisque le processus en qui ne permettaient pas de prendre en compre le cas formulation faisait état d'exigences médicales « absolues » pour ambition d'être instructives et éclairantes, mais leur membres de la société. Certes, ces lignes directrices avaient à l'Afghanistan ne reflétaient pas l'égalité entre tous les Le Tribunal a estimé que les lignes directrices applicables

Le Tribunal a également statué que l'ACDI n'avait pas respecté son devoir d'exploret toutes les mesures raisonnables d'accommodement pour la plaignante. L'Agence avait l'obligation de recueillir tous les renseignements pertinents sur la déficience de son employée et d'examinet sérieusement comment trouver des accommodements pour la plaignante. L'ACDI n'a pas présenté suffisamment de preuves faisant valoit qu'elle avait exploré toutes les mesures d'accommodement raisonnable pour la plaignante en Afghanistan ou ailleuts.

En conséquence, les deux plaintes contre Santé Canada et l'ACDI ont été trouvées fondées et le Tribunal a ordonné comme action de redressement l'élimination des pratiques discriminatoires.

Cette décision fait actuellement l'objet d'une demande de contrôle judiciaire.

#### Résultats pour les Canadiens

La décision Cruden revêt un caractère unique puisqu'elle fair l'analyse de l'obligation d'accommodement raisonnable dans une zone de combat en contexte international. Le Tribunal fait référence au droit international dans son analyse, notamment à la Convention relative aux droits des personnes importants de la loi entourant les mesures d'accommodement raisonnable en regard de la déficience. Premièrement, les politiques en matière d'emploi peuvent être considérées discriminatoires si elles sont « absolues » et ne prévoient pas discriminatoires si elles sont « absolues » et ne prévoient pas discriminatoires si elles sont « absolues » et ne prévoient pas discriminatoires si elles sont « absolues » et ne prévoient pas discriminatoires si elles sont « absolues » et ne prévoient pas discriminatoires si elles sont « absolues » et ne prévoient pas discriminatoires si elles sont « absolues » et ne prévoient pas discriminatoires si elles sont « absolues » et ne prévoient pas discriminatoires si elles sont « absolues » et ne prévoient pas discriminatoires si elles sont « absolues » et ne prévoient pas discriminatoires si elles sont « absolues » et ne prévoient pas discriminatoires si elles sont « absolues » et ne prévoient pas discriminatoires si elles sont « absolues » et ne prévoient pas discriminatoires si elles sont « absolues » et ne prévoient pas discriminations de la complet de la définit de la complet de la description de la complet de la description de la complet de la description de la complet de la complet de la description de la complet de la del de la description de la complet de la del de la del

comme il s'y est engagé, de façon à comprendre comment il peut leur faciliter l'accès à la justice de manière économique, novatrice et adaptée à leur culture.

Dans cerre décision, le Tribunal présente également une analyse et une interprétation très éclairées de la LCDP, y compris en ce qui concerne la décision qu'il a prise de rejeter la plainte en vertu de la LCDP sans une audience intégrale de vive voix, son interprétation du terme « défavorisé » employé à l'atricle 5, et as décision concernant les groupes de comparaison pertinents. et as décision concernant les groupes de comparaison pertinents.

#### ACDÞ 13 WENL INLEBNYLIONYT EL SYNLE CYNYDY' 7011 CENDEN C' YCENCE CYNYDIENNE DE DEAETOBBE-

de son diabète. à l'ACDI qu'elle ne soit pas affectée en Afghanistan en taison Canada avait posé un acte discriminatoire en recommandant son diabète. La plaignante a également allégué que Santé ne pouvait pas occuper un poste en Afghanistan en raison de livré à un acte discriminatoire lorsqu'il avait décidé qu'elle plaignante a fait valoir que son employeur, l'ACDI, s'était en Afghanistan. C'est en fonction de ces éléments que la satisfont pas aux critères leur permettant d'obtenir un poste traitement était interrompu pour une courte période » ne l'accès à des médicaments d'ordonnance ou à tout autre entraîner une urgence médicale mettant leur vie en jeu si qui sont atteints « d'une condition médicale qui pourrait définies en vertu de ces lignes directrices. Les employés Afghanistan. Des exigences médicales « absolues » ont été des employés qui souhaitent être affectés à un poste en élaboré des lignes directrices relatives à l'évaluation médicale Canada pour le compte de l'ACDI, et Santé Canada a une affectation dans d'autres pays est effectuée par Santé de développement international (ACDI) cherchant à obtenir L'évaluation médicale des employés de l'Agence canadienne

Cela dit, la preuve a permis d'établir que pour l'ACDI, le fait d'accommoder la plaignante en Afghanistan était une contrainte excessive. Il y a des risques sérieux pour la santé et la sécurité des Canadiens travaillant en Afghanistan et ces risques se matérialisent fréquemment. En outre, la plaignante n'autait pas été seule à supportet les risques, qui auraient aussi été partagés par les membres des Forces canadiennes et d'autres militaires étrangers. Les services médicaux et les installations médicales en Afghanistan sont limités et, par conséquent, doivent être réservés dans la mesure du possible su traitement des troupes et des civils afghans blessés ainsi au traitement des troupes et des civils afghans blessés ainsi les civils en poste en Afghanistan.

financement d'AINC ne pouvait pas, en principe, être comparé au financement provincial.

Le Tribunal a déterminé qu'il ne pouvait pas statuer sur la question des services d'après la preuve déposée. En effet, le programme de financement d'AIMC est complexe. Le ministère appuie 108 prestataires de services de soins aux enfants des Premières nations afin d'assurer le bien-être d'environ 160 000 enfants et jeunes dans quelque et environ 160 000 enfants et jeunes dans quelque et ententes des Premières nations. Différents protocoles et ententes de financement sont en cause et il existe des definancement et les modèles de services. Comme les de financement et les modèles de services. Comme les faits pertinents ne sont pas clairs ni complets et qu'il y a controverse, le Tribunal était prêt à procédet à une audience controverse, le Tribunal était prêt à procédet à une audience de vive voix sur la question des services.

puisqu'il ne réussissait pas à faire valoir ce point de droit. eux-mêmes. En conséquence, le Tribunal a rejeté la plainte, de la LCDP et aux répercussions probables sur les Autochtones tois en ce qui a trait à l'interprétation future d'autres articles plaignants, cela aurait eu des conséquences inacceptables à la avait accepté d'effectuer la comparaison préconisée par les dénéticiaires distincts. En outre, le Tribunal a estimé que s'il fournisseurs de services distincts et indépendants ayant des un service - ces deux flux de financement émanent de deux donné que - dans la mesure où le financement peut constituer le financement fédéral et le financement provincial étant que la LCDP ne permet pas d'établir une comparaison entre services du même fournisseur. A cet égard, le Tribunal a jugé présumées avec celle de quelqu'un d'autre recevant les mêmes préjudiciable, il suffisait de comparer l'expérience des victimes tué que, de façon à prouver qu'il existe une distinction l'esprit et l'objet de l'alinéa 5b) de la LCDP, le Tribunal a staet de soumissions pour trancher la question. D'après le libellé, Tribunal a déterminé qu'il possédait suffisamment de preuves Toutefois, sur la question des groupes de comparaison, le

Cette décision fait actuellement l'objet d'une demande de contrôle judiciaire.

#### Résultats pour les Canadiens

Même si la plainte, dans le cas en l'espèce, n'attaque pas directement la Loi sur les Indiens, elle donne un portrait des questions nouvelles et complexes qui peuvent être soulevées dans la foulée de l'abrogation de l'article 67 de la LCDP. La portée et les tenants et aboutissants de cette plainte dépassent ceux de toute plainte déposée devant le Tribunal à ce jout et soulignent par là-même la nécessité pout le Tribunal de continuet à travaillet avec les collectivités des Premières nations, tinuet à travaillet avec les collectivités des Premières nations,

individuels déterminent qu'une transaction est à leur avantage personnel, le ministère acceptera cette décision et homologuera le bail présenté selon ce principe.

Cette décision fait actuellement l'objet d'une demande de contrôle judiciaire.

### Résultats pour les Canadiens

Avec l'abrogation de l'article 67 de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP) en 2008 (qui est entrée pleinement en vigueur en 2011), le Tribunal a désormais compérence pour statuer sur les plaintes pour discrimination décision est l'une des premières où le Tribunal a eu la possibilité d'application de l'esprit antidiscriminatoire de la Loi canadienne sur les droits de la personne à une disposition de la Loi canadienne sur les droits de la personne à une disposition de la Loi canadienne sur les droits de la personne à une disposition de la Loi sur les indiens.

La décision aura une incidence sur la manière dont AIMC (maintenant appelé Affaires autochtones et Développement du Nord Canada) et les autres ministères fédéraux interprètent et appliquent la Loi sur les Indiens. Plus précisément, toute application de la Loi sur les Indiens dans la LCDP. La LCDP recense ces actes et cherche à les éradiquer dans le but d'offrit l'égalité des chances à tous les individus, y compris les personnes ayant le statut d'Indien.

7011 LCDb ¢
EL VT' C' bBOCNBENB CENEBYT DN CVNVDV'
EVWILTE DES BBEWIEBES NYLIONS DN CVNVDV
SOCIELE DE SONLIEN Y RENEVNCE EL Y TV

le financement ou les paiements de transfert ne constituent pas compérence du Tribunal. Plus précisément, il a fait valoir que ses duestions découlant de la plainte ne relevaient pas de la a déposé une requête pour obtenir une décision déclarant que Premières nations au sens de l'alinéa 5b) de la LCDP. L'intimé financement équivaut à une discrimination contre les des réserves. Au dire des plaignants, le caractère inadéquat du accordé par les provinces aux autres enfants vivant à l'extérieur réserves est inadéquat comparativement au financement l'enfance et à la famille destiné aux enfants vivant dans les (AINC). D'après les plaignants, le financement des services à par Affaires indiennes et Développement du Nord Canada nations vivant dans une réserve font l'objet de discrimination déposé une plainte alléguant que les enfants des Premières l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada ont L'Assemblée des Premières nations et la Société de soutien à

une fourniture de « services » au sens de la LCDP et que le

Le tableau qui suit présente les décisions sur requête rendues par le Tribunal en 2011.

1	29 décembre	Berberi c. Procureur général du Canada	2011 TCDP 23
9	8 décembre	Andrews c. Affaires autochtones et Développement du Nord Canada	2011 TCDP 22
9	5 décembre	Cruden c. Agence canadienne de développement international et Santé Canada	2011 TCDP 21
*	S1 octobre	Ruth Walden et al. c. Procureur général du Canada (Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada)	2011 TCDP 19
3	20 octobre	Davis c. Agence des services frontaliers du Canada	2011 TCDP 18
2	14 octobre	Bailie et al. c. Air Canada et l'Association des pilotes d'Air Canada	2011 TCDP 17
L	7 octobre	Tiwari c. Air Canada et Travailleurs canadiens de l'automobile	2011 TCDP 16
0	29 septembre	Malec et al. v. Conseil des Montagnais de Natashquan	2011 TCDP 15
6	27 septembre	Schneider et al. c. Affaires indiennes et du Nord Canada	2011 TCDP 14
8	9 septembre	Palm c. International Longshore and Warehouse Union et al.	2011 TCDP 12
2	təlliuį 8	Vilven & Kelly c. Air Canada et l'Association des pilotes d'Air Canada	2011 TCDP 10
9	t∍lliuį 7	Marshall c. Cerescorp Company	2011 TCDP 9
9	31 mars	Cannon et al. c. Ressources humaines et Développement social Canada	2011 TCDP 7
t	28 mars	Davis c. Agence des services frontaliers du Canada	2011 TCDP 6
3	16 mars	Marshall c. Cerescorp Company	2011 TCDP 5
7	s'ism 4 f	Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada <i>et al.</i> et Assemblée des Premières nations c. Affaires indiennes et du Nord Canada	2011 TCDP 4
1	7 janvier	Grant c. Manitoba Telecom Services Inc.	2011 TCDP 1
al	Date	saithe¶	antuan aonarataA

symbolique et affirmé qu'ils avaient un droit inconditionnel à déterminer tous les aspects du bail envisagé, y compris le loyer périodique fondé sur l'évaluation du terrain en question.

ses politiques de manière à stipuler que, lorsque des bailleurs penche à nouveau sur les demandes des plaignants et modifie exercé unilatéralement. Le Tribunal a ordonné qu'AINC se que le pouvoir discrétionnaire du ministère ne pouvait être découler de la location à bail de leurs terres et, en définitive, capables de déterminer par eux-mêmes les avantages pouvant comme des Canadiens personnellement responsables et habilitante reconnaissant et acceptant les Indiens inscrits sur les Indiens devait devenir une fonction administrative processus de demande en vertu du paragraphe 58(3) de la Loi jouissent tous les Canadiens. Le Tribunal a conclu que le et libertés de la personne, qui sont des droits garantis dont et qu'elle ne respectait pas la liberté individuelle ni les droits quel point la Loi sur les Indiens était devenue un anachronisme de bail locatif du plaignant. Ce faisant, AINC a démontré à nue décision unilatérale sur tous les aspects de la proposition façon adéquate. En fait, le ministère avait essayé d'imposer d'AINC, soit ces derniers ne l'avaient jamais examinée de plaignants n'avait pas été bien comprise par les représentants Le Tribunal a estimé que soit l'entente commerciale des

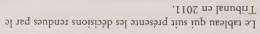
#### Décisions et décisions sur requête importantes du Tribunal

Les quatre causes résumées ci-après donnent de l'information au sujet de certaines décisions ou décisions sur requête du Tribunal dont l'incidence a été particulièrement importante.

### INDIENNES EL DO NOBD CYNYDY' 7011 LCDB 7 IVWES TOOLE EL DOXCE BEYLLIE C' YEEVIBES

Les plaignants ont allégué que les représentants d'Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) avaient adopté une conduire discriminatoire dans la fourniture de services, au sens de l'article 5 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Les plaignants avaient conclu une entente commerciale pour un bail résidentiel d'une durée de 49 ans prépayé à long terme, accordé en contrepartie d'un loyer symbolique de 1 \$. Les plaignants ont proposé le bail pour approbation à AINC en vertu du paragraphe 58(3) de la Loi approbation à AINC en vertu du paragraphe 58(3) de la Loi de tout Indien, à la demande de celui-ci, la terre dont ce dernier est en possession légirime sans que celle-ci soit désignée. Les représentants d'AINC ont contesté le loyer

## La jurisprudence



Their candients of the Control of Santie Canada of Santients of Santie	N 2011	NDUES PAR LE TRIBUNAL E	OECIZIONZ BE	
26 janvier Affaires indiennes et 2011 TCDP 2  8 février Marchand c. Ministère 2011 TCDP 3  8 svril Silva c. Société 2011 TCDP 3  70 août Thwaites et al. c. Air Canada 2011 TCDP 11  Cruden c. Agence 2021 TCDP 11  Cruden c. Agence 2021 TCDP 11  Cruden c. Agence 2021 TCDP 12  Cruden c. Agence 2021 TCDP 13  Saptembre 32 septembre 32		Parties	Date	=N
8 avril Silva c. Société Canadienne des postes 10 août TCDP 11 TCDP 12 Chuden c. Agence Canadienne de des postes Cruden c. Agence Canadienne de développement international et Santé Canada	2011 TCDP 2	Affaires indiennes et	26 janvier	L
Thwaites et al. C. Air Canadienne des postes Thwaites et al. C. Air Canada et l'Association des pilotes d'Air Canada  Cruden c. Agence canadienne de développement international et Sante Canada Sante Canada  Sante Canada  Sante Canada  Sante Canada  Sante Canada  Sante Canada  Sante Canada	E 9001 110S		19invət 8	2
10 soût Canada et l'Association 2011 TCDP 11  Cruden c. Agence canadienne de développement international et Sante Canada Sante Canada Sante Canada Sante Canada Sante Canada	8 400T 110S		linvs 8	3
5 23 septembre développement 2011 TCDP 13 Santé Canadienne de Santé Canada 61 Santé Canada 62 Santé Canada 63 Santé Canada 64 Santé Canada 65 S5 novembre 75	11 9007 110S	Canada et l'Association	fûos Of	Þ
	2011 TCDP 13	canadienne de développement international et	S3 septembre	g
nonuno cumunquuo	2011 TCDP 20	Dinning c. Anciens combattants Canada	S5 novembre	9

\* Ce ministère a depuis lors éré renommé « Affaires autochrones et la référence, Développement du Mord Canada ». Pour facilirer la recherche et la référence, le présent rapport indique généralement le nom des parties sous la forme où il apparaît sur la plainte lorsqu'elle est renvoyée devant le Tribunal.

#### Décisions sur requête

Comme il a été mentionné, les différents motifs juridiques invoqués par le Tribunal qui ne peuvent être qualifiés de « décisions » (c.-à-d. qui ne permettent pas en réalité de décierminer si un acte discriminatoire a été posé) sont classés dans la catégorie des « décisions sur requête », où l'on devrait également inclure les ordonnances de rejet de la plainte ou les autres ordonnances mettant un terme au mandat de décision ou d'instruction du Tribunal dans une affaire dont il a été saisi.

#### Décisions et décisions sur requête

mises à la disposition du public sur demande.

#### Decisions

Pour les besoins du présent rapport, on entend par « décision » une série de motifs juridiques définis par un ou plusieurs membres du Tribunal canadien des droits de la personne qui permettent de trancher la question de savoir si un acte discriminatoire a bel et bien été posé dans une situation donnée.

Par conséquent, cela exclut les motifs où:

- la seule question en litige devant le Tribunal consiste à savoir quel type d'ordonnance réparatrice s'impose;
- la plainte est rejetée pour défaut de poursuite
- la plainte est rejerée parce que le Tribunal n'est pas compétent en la matière, pour abus de procédure, pour expiration d'un délai ou violation irréparable de l'équité, etc.;
- la question soulevée devant le Tribunal est une requête en vue d'obtenit une ordonnance sur une question de procédure ou de preuve.

Mentionnons que les motifs invoqués concernant les questions figurant sur la liste susmentionnée appartiennent à la catégorie des décisions sur requête. Il en est question dans la section suivante.

### Règles et procédures du Tribunal

La partie la plus gratifiante de mon travail au Tribunal réside dans mes relations avec les parties et dans le fait d'être en mesure d'écouter avec compassion ce qu'elles ont à dire sur la souffrance qu'elles ont ressentie. Cela donne une approche empathique qui correspond à ce que représentent les droits de la personne. »

Sophie Marchildon, membre à plein temps du Tribunal

manières possibles. » et le suis enthousisste à l'idée de l'aider de toutes les présidente, tous les Canadiens auront accès à la justice accordé. Je suis persuadé que grâce au travail de la demander un autre mandat de trois ans, ce qui m'a été la présidente à parvenir à ses fins m'a convaincu de de faire l'évaluation du dossier. La détermination de en ajoutant au rôle du médiateur la responsabilité d'instruction et d'améliorer l'efficacité des médiations envisageait particulièrement de raccourcir la procédura puissent avoir plus facilement accès à la justice et Elle voulait faire en sorte que tous les Canadiens dans une discussion sur ses objectifs pour le Tribunal. lusqu'à ce que la présidente. Mme Chotalia, m'entraîne Je n'avais pas envisagé de demander à le renouveler quelques mois seulement avant mon 80e anniversaire. partiel du Tribunal s'est terminé en décembre 2010, « Mon mandat de trois ans en tant que membre à temps

Wallace Craig, membre à temps partiel du Tribunal

Le Tribunal a élaboré les règles, les procédures et les guides qui suivent pour aider les parties dans leurs interactions avec le Tribunal :

- Note de pratique nº 1 du Tribunal canadien des droits
  de la personne Tenue des audiences et diffusion des
  décisions en temps opportun
- Note de pratique n° 2 du Tribunal canadien des droits de la personne – Patries représentées par des non-avocats
- Note de pratique n° 3 du Tribunal canadien des droits de la personne – Gestion des instances
- Règles de procédure du Tribunal canadien des droits de la personne
- oride du fonctionnement ub Tribunal de l'équité en l'antière d'équité en
- Procédure de médiation évaluative
- Glossaire du Tribunal 2010

On trouvera d'autres précisions concernant les règles, procédures et guides du Tribunal à l'adresse : chrr-redp.gc.ca/NS/abour-apropos/rrp-rpr-fra.asp

« Le processus de médiation évaluative a été une partie intégrante de l'aide apportée aux parties afin qu'elles parviennent à une entente dans le cadre d'une affaire si complexe. Les parties bénéficient grandement d'une évaluation de leur cause avant d'atteindre le point de non-retour de l'audience du tribunal. Le processus a permis d'examiner les forces et les faiblesses des processus à unes clients à l'avenir. »

Micole Chrolavicius, avocate procureure, Bakerlaw ca

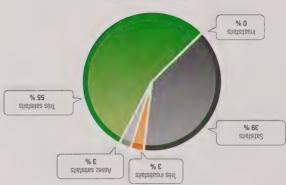
Dans l'affaire Commission canadienne des droits de la personne et Bob Brown c. Commission de la Capitale nationale et Procureur général du Canada, 2009 CAF 273, dont l'enjeu était l'accessibilité général du Canada, 2009 CAF 273, dont l'affaire des escaliers de installations (l'affaire est connue comme l'affaire des escaliers de installations (l'affaire est connue comme l'affaire des escaliers Cour d'appel, le Tribunal a tenté une médiation. Le règlement un bon exemple de médiation réussie. Le règlement stipule, un bon exemple de médiation réussie. Le règlement stipule, aut l'accessibilité universelle au sein duquel M. Brown siégerait at l'accessibilité universelle au sein duquel M. Brown siégerait datine de vice-président. Le comité soumettrait des recommandations directement au premier dirigeant de l'intimée et les procès-verbaux des réunions seraient également rendus publics.

En 2011, 82 cas ont été renvoyés au Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne. Parmi ces cas, 43 ont été soumis à la médiation. D'entre eux, 21 étaient des plaintes contre des ministères et organismes gouvernementaux, 19 étaient des plaintes contre des Premières compagnies privées, 2 étaient des plaintes contre des Premières mations et un cas était entre deux individus.

Les motifs de distinction de ces 43 plaintes qui ont été soumises à la médiation étaient la déficience (29), le sexe (8), la race (6), la couleut (3), l'origine nationale ou ethnique (3), l'état matrimonial (3), la situation de famille (2), l'âge (2), la religion (1) et les représailles (1).

Sur ces 43 dossiers dans lesquels les parties ont eu recours à la médiation, 29 dossiers ont été réglés (67,44 p. 100). On estime que le règlement de ces dossiers grâce au modèle de médiation offert par le Tribunal a permis d'eviter environ 41 semaines d'audience et de faire des économies d'au moins 300 000 \$. Le système de justice dans son ensemble bénéficie de cette efficacité. Qui plus est, les parties ont fait d'importantes économies et ont bénéficié de la justice réparatrice qui leur perfeconomies et ont bénéficié de la justice réparatrice qui leur perfeconomies et ont bénéficié de la justice réparatrice qui leur perfeconomies et ont bénéficié de la justice réparatrice qui leur peréferoit qui ne peuvent être évalués en termes financiers.

Mode de fonctionnement de la nouvelle procédure de médiation personnalisée du Tribunal – Résultats des participants à l'enquête sur la satisfaction, 2011



Échelle de satisfaction

### Médiation personnalisée



Michele Rivet, presidente du Tribunal des droits de la an fixent les limites et élaborent les principes du droit. l'importance des décisions des cours et des tribunaux wers to resolution des conflits. Elle ne remet pas en jeu philosophie, delà adoptee par les inbunaux, est orientée de la décision. C'est cela, l'accès à la justice. Cette ut, par conséquent, sont responsabilisées et satisfaites polatie. Les parties ont participé à la prise de décision de parvenir à un règlement, nous parlons de règlement forces of les faiblesses de leur cas, Si tout cela permet les parties bénéficient d'un avis juridique concernant les all esprit une approche au cas par cas. Essentiellement. sont identifiées et ce, dès que possible, tout en gardant est plus efficace lorsque toutes les questions en litige moyen le plus approprié de régler le litige. Ce processus de mieux comprendre et d'identifier quel pourrait être le nudience » de médiation, ces demières ont une chance Loccasion aux parties d'évaluer leur cas lors d'une Ilmuoi ennozieg al eb atioib seb landitt nu briauQ -

Une séance de médiation est également proposée après que les parties ont déposé leur exposé de précisions et suite à la divulgation de leur dossier, généralement environ deux semaines avant l'audience. Au cours d'une médiation renue après divulgation, le médiateur procède de la manière susmentionnée. Toutefois, à ce stade, les parties sont prêtes aumentionnée. Toutefois, à ce stade, les parties sont prêtes procéder à une audience complète et elles sont généralement mieux informées des forces et des faiblesses relatives ment mieux informées des forces et des faiblesses relatives

de leur argumentation.

bersonne du Chieber.

Si la médiation n'aboutit pas à un règlement, avec le consentement des parties, le médiateur les aidera à limiter le nombre de questions à débattre pendant l'audience. En outre, les parties peuvent choisit d'avoit recours à la médiation à tout moment, avant et même pendant l'audience.

Le programme de médiation personnalisée est l'un des éléments clés du processus de règlement des plaintes du Tribunal. Ce programme est maintenant amélioré et inclut une composante de médiation évaluative ou d'évaluation du dossier.

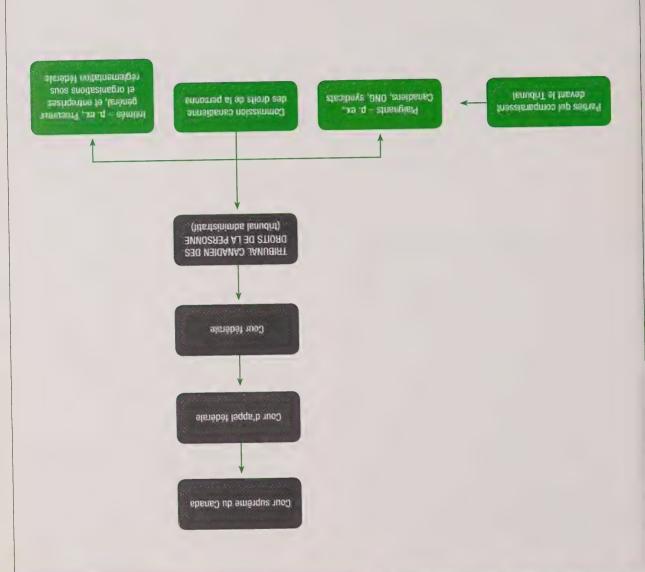
Le Tribunal propose la médiation à différentes étapes de la procédure. La médiation évaluative préalable à l'audience a lieu au début de la procédure. Au cours de certe médiation, le médiateur qui est un membre du Tribunal peut évaluer les forces et les faiblesses relatives des arguments avancés par les parties et ils peut leur fournir une opinion non contraignante quant à l'issue probable de l'instruction. La médiation évaluative s'ajoute au modèle de médiation axée sur les inrérêtes déjà en place.

Le Tribunal continue de respecter les besoins sous-jacents des parties en encourageant l'élargissement de la gamme de solutions ou de règlements propres à satisfaire leurs intérêrs. Le membre du Tribunal qui fait office de médiateut est sensible aux particularités de chaque dossier, le but étant de donner aux particularités de chaque dossier, le but étant de donner aux mrèglement qui entraînera la fermeture du dossier sans passer par nre procédure d'instruction coûteuse). Ensuite, en fonction qui entraînera la fermeture du dossier sans passer pat une procédure d'instruction coûteuse). Ensuite, en fonction médiateur présente aux parties une évaluation réaliste de l'issue possible du lirige. Cette démarche prend place dans un cadre confidentiel et favorable aux parties, y compris les plaignants n'ayant pas l'assistance d'un avocat.

- La médation éveluative devieit être utilisée dés que possible pour parvenir à un règlement. -

M. lan Holloway, c.r., professeur et doyen de la faculté de droit Université Westem Ontano

### Processus de règlement des plaintes relatives aux droits de la personne



### Ce que nous faisons



Comme une cour de justice, le Tribunal est strictement impartial et rend des décisions qui peuvent être soumises à un contrôle judiciaire par la Cour fédérale à la demande de l'une des parties. Tourefois, à la différence des cours de justice, le Tribunal offre un cadre informel où les parties sans étre astreintes leur cause sans avoir recours à un avocat et cauvent présenter leur cause sans avoir recours à un avocat et cause dire sarcintes à des règles artictes en matière de preuve et de procédure. Si les parties en expriment le désit, le cet de procédure. Si les parties en expriment le désit, le donner la possibilité de réglet leur différend avec l'aide d'un membre du Tribunal.

La responsabilité administrative du Tribunal repose sur le greffe, qui planifie et organise les audiences et assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal. Il gêre également les ressources allouées au Tribunal par le Parlement pour ses activités de fonctionnement. On trouvera une description détaillée des activités du greffe, y compris les récents changements touchant la fonction de contrôleur, la responsabilisation de la direction et l'administration publique, dans les rapports sur le rendement du Tribunal.

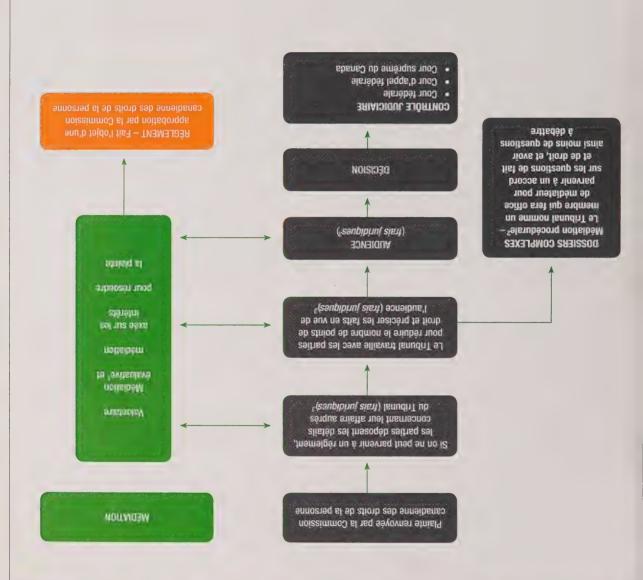
Rapports annuels sur le rendement du Tribunal http://chrr-redp.gc.ca/NS/reports-rapports/perf-rend-fra.asp

Le Tribunal est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes de discrimination qui lui sont renvoyées pat la Commission canadienne des droits de la personne. Il détermine si les faits allégués constituent un acte discriminatoire au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne (la Loi). Le Tribunal est pat ailleuts habilité à évaluet les directives et les évaluations élaborées en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

'suarpur sar scres posés ou des décisions prises en vertu de la Loi sur autochtones sous réglementation fédérale concernant des gouvernements des Premières nations et les organisations bencher également sur les plaintes déposées contre les de l'article 67 de la Loi, le Tribunal peut désormais se de télécommunication et de radiodiffusion. Avec l'abrogation et de camionnage interprovincial ainsi que les entreprises charte, les compagnies aériennes, les entreprises d'expédition organismes fédéraux, les sociétés d'Etat, les banques à sous réglementation fédérale, tels que les ministères et s'applique aux employeurs ou aux fournisseurs de services biens et services, l'emploi et les communications. La Loi particuliers de la discrimination dans la fourniture des discriminatoires définies dans la Loi visent à protéger les drogue) ou l'état de personne graciée. Les pratiques sexuelle, la déficience (y compris la dépendance à la l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation couleur, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse), fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la exempt de discrimination. La Loi interdit la discrimination chances, à un traitement équitable et à un environnement tous les Canadiens ont droit à l'égalité, à l'égalité des canadienne sur les droits de la personne. La Loi énonce que Le Tribunal est chargé d'appliquer les principes de la Loi

Hapports annuels sur les plans et les priorités du Tribunal http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/rcports/plans-fra.asp

### Processus amélioré de règlement des plaintes



duant à l'issue probable de l'instruction.

<sup>2</sup> Médiation procédurale – Le médiateur aide les parties à circonscrire les questions, les fairs et les points de droit pour les clarifier et appuie les parties pour qu'elles se concentrent sur la résolution de la plainre.

A ces étapes, les parties peuvent retenir les services d'un avocat et engaget des frais juridiques.

réparatrice peuvent nécessiter un ajustement et des réglages continus, le Tribunal est certain que ses nouvelles initiatives du Tribunal en matière de procédure permettent déjà de mieux servir les Canadiens.

Le Tribunal ne ménage pas ses efforts pour adopter les changements nécessaires afin d'améliorer la façon dont les Canadiens sont servis par cette institution fédérale. Le greffler du Conseil privé a été à l'avant-garde sur ce front, et le Tribunal est fier que les initiatives d'accès à la justice et le Tribunal est fier que les initiatives d'accès à la justice papuient la vision du greffler en faveur d'une fonction publique plus efficace et efficiente.

#### Greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet

18° rapport annuel au Premier ministre – Avril 2011

Il nous revient à tous de mettre à profit les investissements des cinq dernières années dans le renouvellement et de nous concentrer sur la création de la fonction publique de l'avenir. À cette fin, nous devrons changer notre manière de travailler et d'établir des relations les uns avec les autres, sans perdre de vue nos valeurs traditionnelles et notre vocation qui consiste à servir le Canada.

En ayant l'excellence comme mot d'ordre, nous nous appuierons sur l'engagement et le professionnalisme qui caractérisent depuis longtemps la fonction publique du Canada. Nous avons la responsabilité de montrer aux publique leur rapporte le maintien d'institutions publiques plus soildes qui peuvent répondre à leurs besoins de plus soildes qui peuvent répondre à leurs besoins de manière plus efficace et efficiente.

J'ai pu constater ce dont nous sommes capables lorsque confrontés à un défl. Blen que je tienne toujours les administrateurs généraux responsables, j'exhorte tous les fonctionnaires à trouver des façons, quelles qu'elles soient, d'accroître notre capacité de soutenir ul de renforcer notre grand pays. Pour atteindre le niveau d'excellence visé, tous les fonctionnaires devront se mobiliser et collaborer, et faire preuve de créativité.

et je les encourage à le faire.

Oe sont ces signes concrets qui ont incité la présidente à adapter les pratiques actuelles pour mieux servir les Canadiens. L'honorable Warren K. Winklet, juge en chef de l'Ontario, a lancé une mise en garde, faisant valoir que l'énoncé « accès à la justice », devenu si courant dans la bouche des bureaucrates, des politiciens et des membres de la communauté juridique, ne devait pas devenir un cliché, vidé de son sens et de sa portée. Il a affirmé et fait valoir que nous devrions plutôt ouvrir notre syatème de justice de façon à ce qu'il réponde aux besoins des citoyens ordinaires aux prises avec les problèmes de la vie courante<sup>3</sup>.

C'est dans cette optique que le Tribunal a mis en place de nouvelles initiatives en matière de procédure : la gestion proactive des cas préalable à l'audience et la médiation personnalisée dans une optique de justice réparatrice, lorsque c'est possible. La gestion proactive des cas préalable à l'audience réduit et simplifie la procédure du Tribunal en téduisant davantage les questions en litige et en permettant teduisant davantage les questions en litige et en permettant informelle et rapide à l'audience et vise à obtenit une résolution sensée des différends, y compris des redressements résolution sensée des différends, y compris des redressements et règlements à l'appui de l'intérêt public et rétablissant la dignité des parties et contribuant à préserver leurs relations. L'initiative de médiation personnalisée du Tribunal seta analysée de façon plus détaillée ci-après dans le rapport.

pour atteindre l'objectif d'accès à la justice et à la de justice d'audience. Même si les procédures et les moyens déployés Tribunal ont amélioré l'efficience de son processus chiffres portent à croire que les nouvelles procédures du Commission canadienne des droits de la personne. Ces ou par arbittage) dans l'année suivant leur renvoi par la instruits par le Tribunal ont été traités (soit par règlement du Tribunal indique que 88 p. 100 de tous les dossiers pour les parties. Le Rapport sur le rendement 2010-2011 ainsi que les délais d'attente, et en générant des économies engagées par les organismes, l'utilisation de leurs ressources système judiciaire en général en réduisant les dépenses mesures out été profitables de manière indirecte pour le que leur mise en œuvre varie d'un organisme à l'autre, ces procédure de plainte relative aux droits de la personne. Bien ou évaluative volontaire dans le cadre du continuum de la résolution des différends telles que la médiation facilitative ont maintenant accepté des méthodes de prévention et de De nombreux organismes voués aux droits de la personne

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> « Access to Justice », propos tenus au Canadian Club, London (Ontario), le 30 avril 2008.

### Notre vision



d'importantes sommes en frais juridiques. non représentées à être entendues sans avoir à débourser manière proactive à chercher des moyens d'aider les parties en novembre 2009, a commencé immédiatement de cette décision, la nouvelle présidente du Tribunal, nommée de cause de recouvrer ses frais juridique. A la lumière de requise pour permettre à un plaignant ayant obtenu gain septembre 2009 que le Tribunal n'avait pas la compétence trais juridiques. Or, la Cour d'appel tédérale a statué en à 196 313 \$ et le Tribunal lui a accordé 47 000 \$ pour les demandé le remboursement de ses frais juridiques s'élevant été produites en preuve auprès du Tribunal. Mme Mowat a transcription de la preuve. En outre, plus de 200 pièces ont et l'affaire a été à l'origine de plus de 4 000 pages de L'audience de la plainte de Mme Mowat a duré six semaines avait rejeté toutes les autres allégations de discrimination. de 4 000 \$ au titre du préjudice moral subi. Le Tribunal était justifiée et lui avait accordé des dommages et intérêts

Le renvoi au Tribunal des dossiers de mise à la retraite obligatoire par la Cour fédérale démontre également à quel point la longueur des audiences, qui comportent souvent des questions constitutionnelles, ne facilite pas l'accès à la justice. Par exemple, dans l'affaire Vilven et Kelly c. Air Canada, fédérale à souligné que l'audience sur les plaintes déposées par M<sup>mes</sup> Vilven et Kelly s'est tenue sur une période de 11 jours devant trois membres du Tribunal. Les deux plaintes jours devant trois membres du Tribunal. Les deux plaintes jours devant trois membres du Tribunal es astur de parties intéressées. Après diverses demandes de contrôle pudiciaire, la dernière décision du Tribunal aur la question a été rendue en juiller 2011. Une demande de contrôle judiciaire, la dernière décision est présentement en instance.

Un sutre exemple est l'affaire Warman c. Lemire et al., qui a été trenvoyée devant le Tribunal le 24 août 2005. Vingrandi jours d'audience ont été tenus et cinq organisations se sont vu accorder le statut de patries intéressées. Il a fallu plus de quatre ans au Tribunal pour tendre une décision et une demande de contrôle judiciaire de la décision du Tribunal est actuellement devant la Cout fédétale.

L'accès à la justice pour tous les Canadiens et les Canadiennes – Procédures personnalisées

Que signifie concrètement l'énoncé « accès à la justice »?

L'objectif est de répondre aux besoins des Canadiens. La méthode consiste à rendre la procédure d'audience du Tribunal équitable, claire et rapide et à assurer des redressements efficaces. Il faut instaurer un juste équilibre entre l'efficience et l'obligation de faire en sorte que les parties aient accès à la justice naturelle.

Le Tribunal est aux prises avec un grand nombre de plaignants non représentés, une augmentation potentielle des plaintes émanant de membres des Premières nations (tant les plaignants que les intimés) et les critiques qui reprochent au système judiciaire la lenteut de ses procédures qui retardent l'accès des Canadiens à la justice.

Le dossier d'équité salariale Alliance de la fonction publique du Canada c. Société canadiemne des postes a finalement été tranché par la Cour suprême du Canada en octobre 2011. Cette cause qui traîne depuis 29 ans témoigne de la longue période sur laquelle peut s'échelonner le processus d'audience. À la Cour d'appel fédérale, le Tribunal s'est vu reprocher le manque de rigueur et la longueur de ses audiences<sup>1</sup> ainsi que les dépenses considérables que les parties ont été contraintes d'assumer.

Depuis juin 2011, les personnes peuvent déposer des plaintes de discrimination découlant d'actes posés ou de décisions prises en vertu de la Loi sur les Indiens. L'abrogation de l'article 67 de la Loi canadienne sur les droits de la personne a présidente, suite à sa nomination en novembre 2009, a commencé à préparer le Tribunal en vue d'un accroissement possible du nombre et de la complexité de ses dossiers.

En octobre 2011, la Cour suprême du Canada a confirmé que le Tribunal n'avair pas le pouvoir d'adjuger des dépens pour les frais juridiques². En 2005, le Tribunal avair statué que la plainte pour harcèlement sexuel de  $M^{me}$  Mowat

Société canadienne des postes, 2011 CSC 57.

### Message du directeur exécutif

Activités du greffe – Même réduit, le personnel du greffe a su fournir les services et le sourien requis aux membres. Dans le cadre du renouveau, le nouveau directeur du greffe a entrepris un processus de restructuration visant à simplifier et à préciser les procédures pour faciliter l'accès à la justice à tous les Canadiens et Canadiens et

En dernier lieu, la structure a été mise pour permettre à l'organisation de renforcer et de rationaliser ses pratiques de gouvernance. Bien que le Tribunal ait dû relever de nombreux défis l'année dernière avec des ressources financières et humaines limitées pour atteindre ses objectifs, je suis fière de reconnaître que même avec ces contraintes, nous avons été à la hauteur de nos engagements. C'est la preuve que cela s'est produit grâce à l'engagement, au dévouement et au professionnalisme des employés du Tribunal.

C'est avec fletré que je continuerai à facilitet l'accès des Canadiens et des Canadiennes à la justice.

-4

Rachel J. Boyer

Directeur exécutif et grefflèr principal

Il me fait plaisit de vous communiquet des renseignements et des perspectives sut les activités et événements opérationnels et administratifs d'importance qui se sont déroulés en 2011.

Aperçu organisationnel – Ce fut une année de transition et de renouveau et des efforts continus ont été déployés pour assurer la prestation de services de qualité dans le contexte du mandat quast judiciaire du Tribunal. Face à une demande accrue sur des ressources restreintes et à d'importantes pressions financières, nous nous sommes efforcés de trouvet des façons novatrices de moderniset l'efficacité des opérations internes et des programmes, tout en améliorant le milieu de travail.

établir des contrôles et des processus appropriés à l'avenir. pertinentes. Je prévois que les résultats nous aidetont à efficace et conforme aux lois, politiques et directives but de s'assurer que le contrôle de la gestion financière était vérification aléatoire du Bureau du contrôleur général dans le la période de référence, le Tribunal a fait l'objet d'une relations avec les divers agents négociateurs. Au cours de en poste les employés et à en attirer d'autres et à rebâtir les consisté à mettre en place des mesures visant à maintenir exécutif et greffièr principal. Ma première tâche a fin de juillet, je me suis jointe à l'équipe à titre de directeur réseaux, les logiciels et le matériel étaient reconstruits. A la considérablement diminuée pendant que les systèmes, les Tribunal a dû travailler avec des outils de TI d'une capacité de II et l'infrastructure de soutien. Ainsi, le personnel du soutien a obligé le Tribunal à repenser entièrement le réseau panne majeure de son réseau de TI et de ses systèmes de Milieu de travail et administration - En avril 2011, une

L'année a également été marquée par plusieurs développements juridiques importants qui ont une incidence directe sur les activités du Tribunal. Le 28 octobre 2011, la Cour suprême du Canada a confirmé dans l'affaire Canada (Commission canadatense de Aroits de la personne) c. Canada (Procureur général), 2011 CSC 53 (Mowat), la décision de la Cour d'appel fédérale de 2009 selon laquelle le Tribunal n'a pas la compétence pour accorder le recouvrement des frais juridiques (dépens) à des plaignants ayant obtenu gain de cause. Compre tenu de cet arrêt, nous estimons que le nombre de plaignants non représentées et consesciment devant le Tribunal augmentera. Il faut espéret que le nombre de plaignants apportées au Tribunal des innovations en matière de procédure apportées au Tribunal des innovations en matière de procédure apportées aux parties non depuis novembre 2009 continueront d'être utiles aux parties non représentées et à l'ensemble des Canadiens.

L'année écoulée a également été marquée par la première audition du Tribunal concernant des actions ou des décisions émanant de la Loi sur les Indiens: Louie c. Canada (Affaires indiennes et du Nord Canada), 2011 TCDP 2. Cette cause, qui soulève des questions complexes et nouvelles concernant la conciliation de la législation antidiscriminatoire avec la Loi sur les Indiens, cet la première de plusieurs à venir, compte tenu de l'accroissement notable auquel le Tribunal s'attend en ce qui a trait au nombre de dossiers relatifs à l'application de la Loi sur les Indiens.

En 2012, nous espérons continuer à maintenir la confiance que les Canadiens ont exprimée à l'égard de nos nouvelles procédures.

Enfin, j'ai été épaulée dans cette formidable aventure par des gens qualifiés et par les membres du Tribunal qui, malgré la pénurie de personnel et les perturbations touchant l'infrastructure, demeurent tout à fait déterminés à aider les Canadiens à titer parti des nouvelles procédures, rout en accomplissant leurs fonctions avec dévouement, respect et professionnalisme. Pour exprimer noure appréciation à l'égard du personnel, nous avons organisé de nombreux événements afin de saluer la contribution de chacun à notre importante mission. La diversité de nos gens et de leurs idées sont la source de notre innovation et de notre subsistance.

Christon)

Shirish P. Chotalia, Q.C. LL.M. Présidente et première dirigeante

plus de précisions). discrimination en raison d'une déficience (voir la page 11 pour tion a permis de régler un long litige concernant une plainte de Capitale nationale et l'rocureur général du Canada. Cette médiadienne des droits de la personne et Bob Brown c. Commission de la mode de résolution systémique dans le dossier Commission canaqu'en 2011, un médiateur du Tribunal a facilité un nouveau médiation soient confidentiels, nous sommes fiers de mentionner à la page 11). En outre, bien que de nombreux règlements par satisfaits ou très satisfaits des nouvelles procédures (voir le graphique des Canadiens ayant participé à ces séances personnalisées étaient plus important est le taux de satisfaction et, en 2011, 94 p. 100 précédente, qui était de 80 p. 100. Cependant, l'indicateur le toutefois inférieur au taux de règlement de l'année civile parties, avec l'aide du Tribunal (voir la page 11), ce qui est personnalisée ont vu 67 p. 100 des plaintes être résolues par les

Parallèlement à l'élaboration de nos procédures de règlement des plaintes, en 2011, j'ai amené les Canadiens à participer aux premières consultations nationales de l'histoire du Tribunal canadien des droits de la personne. Mous avons recueilli l'opinion de Canadiens dans 10 villes différentes: Calgary, Edmonton, Fredericton, Halifax, Moncton, Montréal, Ortawa, Toronne, Winnipeg et Vancouver. Après avoir exposé de manière détaillée aux participants le modèle de règlement des plaintes du Tribunal, on leur a demandé d'exprimer leurs idées et leurs critiques constructives.

Depuis juin 2011, les individus peuvent déposer une plainte en cas de discrimination découlant d'actes posés ou de décisions prises en vertu de la Loi sur les Indiens (abrogation de l'article 67) de la Loi canadienne sur les droits de la personne). C'est pourquoi j'ai également entrepris des consultations distinctes auprès des Premiètes nations de différentes régions du Canada. Je me suis rendue dans 10 collectivités en 2011: Premiètes nations des Mohawks d'Akwesasne, près de Cornwall; des Dénés, dans les Peguis, au Manitoba; de Millbrook, en Nouvelle-Écosse; des Peguis, au Monte-Ouest; de Millbrook, en Nouvelle-Écosse; de de Tsuu T'ina, au sud-ouest de Calgary; de Musqueam, à Vancouver; de Tsuu T'ina, et de Samson, au sud d'Edmonton.

Je tiens à remercier personnellement tous ceux qui ont fourni leurs commentaires et qui ont participé au processus. Le Tribunal se penchera avec attention sur leurs commentaires et leurs espoirs et espère diffuser en 2012 un rapport concernant les résultats de ces séances de mobilisation des personnes intéressées.

### Message de la présidente

en caucus. Parmi les options, mentionnons la possibilité de renoncer entièrement à une séance conjointe, les parties étant présentes dans des salles séparées. Dans certains cas, plutôt que de parlet des enjeux juridiques, les parties peuvent choisir de faire valoit uniquement l'aspect émotionnel de la situation.

Il n'y a pas deux audiences ni deux plaintes qui soient identiques. Chaque audience présente un amalgame particulier d'enjeux juridiques et émotionnels. Je pense qu'il est du devoir du Tribunal d'être sensible à ces questions, dans la mesure où il aide les parties à en arriver à un règlement éclairé, intelligent, qui peut parfois être créatif et leur permet véritablement de tourner la page.

A mes yeux, les chiffres et les statistiques ne sont pas les seuls indicateurs de succès. La mission du Tribunal n'est pas d'obtenir un taux élevé de règlement des plaintes, mais plutôt de s'assurer que les règlements auxquels patvientent les patries soient volontaires, éclairés, réalisables et réparateurs et ce, de manière appropriée. Même si les patries non représentées peuvent seulement annulet le règlement mon objectif est qui suivent le moment où elles l'ont signé, mon objectif est que tout règlement soit significatif pour les patries, non seulement le jour où elles patviennent à ce règlement, mais également une semaine, un mois ou une année plus tard. J'espère que les patries setont en mesure de dite :

« J'si participé à la procédure du Tribunal. Pour moi, cela avait du sens à ce moment et c'est encore le cas aujourd'hui. Je suis convaincu que cela m'a aidé à allet de l'avant dans une situation que je trouvais difficile. »

пO

« La procédure était équitable. Je me suis défendu ou j'ai défendu mon organisation. »

Cette condition étant énoncée, une évaluation préliminaire des nouvelles procédures a permis de constater ce qui suit : au cours de la dernière période visée par le rapport sur le rendement (2010-2011), plus de 85 p. 100 des plaintes ont été résolues dans un délai d'un an. Dans certains cas, les conférences préparatoires à l'audience ont réduit de plus de la moitié le nombre de jours d'audience ont réduit de plus de la moitié le probassioires à l'audience ont réduit de plus de la moitié le lamboure de jours d'audience. Si l'on regarde les statistiques pour l'année civile 2011, on constate que les procédures de médiation l'année civile 2011, on constate que les procédures de médiation

C'est un grand honneur pour moi de vous faire part du travail accompli en 2011 au Tribunal canadien des droits de la personne afin de « mettre la justice à l'œuvre au service des Canadiens ».

lente ou injuste de quelconque façon. d'exprimer leur position selon laquelle la procédure était version des événements et, dans certains cas, d'être en mesure toute équité dans un délai raisonnable afin de présenter leur aux intimés, J'espérais qu'ils pourraient aussi être entendus en dépenser des sommes considérables en frais d'avocat. Quant d'isolement, d'abandon et de crainte - et ce, sans avoir à de les aider à tourner la page sur leurs sentiments de colère, Sespérais bien trouver un moyen qui permettrait au Tribunal été porté atteinte à leur dignité en tant qu'êtres humains. une plainte de discrimination et qu'ils estimeraient qu'il avait tribune où ils pourraient être entendus lorsqu'ils déposeraient de temps. Or, notre vision était d'offrir aux Canadiens une la procédure du Tribunal était coûteuse et elle prenait trop équitable. Les Canadiens se heurtaient à deux grands problèmes : l'accessibilité tout en s'assurant que la procédure demeure de simplifier la procédure du Tribunal et d'en accélérer afin de recueillir leurs observations et leurs idées sur la façon le domaine des droits de la personne, des avocats et des juges, membres du Tribunal, des professionnels qui exercent dans En 2010, j'ai travaillé en étroite collaboration avec les autres

ainsi que dans le temps consacré à des séances plénières et sur le problème de la responsabilité et le montant demandé, procédure (jusqu'à renir un miniprocès), dans les discussions Il peut y avoir divers degrés dans le caractère officiel de la n'est recherchée, le médiateur respecte également leur choix. plus approfondie, le médiateur le permet. Si aucune évaluation Par exemple, si les parties cherchent à obtenir une évaluation adaptée en tonction des besoins des parties qui y ont recours. devant un médiateur. Chaque médiation est désormais « d'être entendues » ou de s'exprimer personnellement procédure de médiation pour mieux permettre aux parties dossier. Dans un deuxième temps, j'ai personnalisé la comprendre les règles, les faits et le droit applicables à leur courte et simple. Il fallait essentiellement les amener à mieux davantage de temps à aider les parties à préparer une audience qui tranchons les plaintes, avons commencé à consacrer Dans un premier temps, les membres du Tribunal et moi, I'ai travaillé sur deux fronts pour répondre à ces besoins.

### Table des matières

₽Z.						٠		٠																													•											sə	JIE	ur	ເລນ	цş	ηĊ	ld	ns	SI	ua	ш	ιəυ	Si	est	Ker
12.	٠	٠	٠	٠	٠	•	٠	٠	٠	٠	•	٠	٠	٠	٠	•	•	٠	•			•	•	•	•	•	٠	•	٠	٠	•	-	٠,				•		•	•	•	٠	٠	•	٠	•	•	•	•	•			Je	uı	nq	li1	L	np	Se	)I(	ıwı	эΜ
81.	٠			٠	٠					٠	٠	٠			٠	٠	٠	٠				•			•		٠	•	٠	٠	٠	٠	٠				•	•	•	•	•	٠				•	٠ ر	10	ite	si	ue!	31	0	1 =	p	u	iəs	n	e 9	i)1	ĪVĪ	юĀ
٤ſ.	*	٠		٠	٠	٠			٠	٠	٠	•	٠		٠		٠					•			٠			•					٠				•	•	•	•	•	•	•						•	•						ခ၁	uə	pr	ıΙĊ	lsį.	mį	ьЛ
71.	٠	٠	٠		٠	٠	٠	٠				٠			٠		٠	٠				•						٠		٠		٠	٠				٠	•	•	•		•				•	. 1	et	ın	qį.	ıΤ	n	p	sə	ır	ıp;	ခဲ့သ	OIC	d 1	9 9	əla	ЗéЯ
01.	٠	٠	٠		٠				٠				٠			٠		٠					٠	•	٠		٠	•			•	٠	٠	, ,			•	•	•	•	•						•	•	٠		•	эş	si	rej	uu	109	era	d	uo	įΩτ	ib	ЭM
6	٠	٠	٠						٠	٠	٠	٠			٠	٠							•					Э	uı	10	LS	əc	ł ı	el	əp	) 9	zi	OJ	p	xt	ar	S	ЭЛ	iti	sla	I S	:51	ıu	lai	d :	rea	) ]	ıu	əu	cu	lg:	źī	эp	S1	188	ခ၁	o1q
8	٠	٠							٠							٠						•		•				٠					٠						•			۰		٠			•			•				· SI	ΠO	si	eł :	sn	ou	91	nb	эЭ
۷.						٠		٠									٠				•	•	•	•	•					٠		٠							•	•	•	Se	nı	iie	ıld	sa	p	11	191	ui	g	rè	9	p	èΊ	oi	lèr	LTE	: S1	188	ခ၁	orq
ς.		٠							S	ခခဲ	Sil	rs	JU	109	313	ď	Se	11.0	np	) j	00.	Jd	[ -	- S	э	IU	эi	pι	eu	r(	)	sə	I	ıə	SU	19	įР	eu	æ	)	sə	Ţ	sn	0]	I	no	d	ခ၁	is	nļ	e	Į į	S	ခု၁	эс	Γ,	:	uc	isi	Λ:	ere	οN
<b>₽</b> .																																																														
7.																																																		•		91	ua	p	isş	)IC	l e	Įθ	P	38	ess	эM



© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Tribunal canadien des droits de la personne, rapport annuel 2011 Canadian Human Rights Tribunal, annual report 2011

ISBN: 20120321-963

Car. n°: HR61-2011 (version imprimée, bilingue) Car. n°: HR61-2011E-PDF (PDF, français) Car. n°: HR61-2011E-PDF (PDF, English)

TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

# FFOS TROPPAR





L'accès à la justice pour tous les Canadiens et les Canadiennes – Procédures personnalisées

160, rue Elgin, 11° étage, Ottawa (Ontario) K1A 1.14 Téléphone : 613-995-1707 ( Télécopieur : 613-995-3484 | ATS : 613-947-1070 Courriel : régisfrar@chrt-tedp.gc.ca

Publications

CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL



# ANNUAL 2012



Providing effective resolution of discrimination complaints for Canadians

160 Elgin Street, 11th floor, Ottawa, Ontario K1A 1J4 Tel: 613-995-1707 | Fax: 613-995-3484 | TTY: 613-947-1070 | E-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca



© Minister of Public Works and Government Services

Canadian Human Rights Tribunal, annual report 2012 Tribunal canadien des droits de la personne, rapport annuel 2012

ISBN: 1494-0132

Cat. no.: HR61-2012 (print, bilingual) Cat. no.: HR61-2012E-PDF (PDF, English) Cat. no.: HR61-2012F-PDF (PDF, français)

### **Table of Contents**

Chairperson's Message
What We Do
Human Rights Complaint Resolution Framework
Resolving Complaints Fairly and Effectively through Mediation
How the Tribunal Works
Caseload
Tribunal Rules and Procedures
Jurisprudence
Tribunal Activities
Members of the Tribunal
For Further Information



### Chairperson's Message

Small departments and agencies expect every year to bring new challenges, and 2012 was no exception as the Canadian Human Rights Tribunal grappled with a heavy caseload, the unexpected departure of the Chairperson, increased reporting requirements and ongoing challenges on the information technology (IT) front.

Nevertheless, innovations implemented over the past three years were evaluated and refined to capitalize on enhancements to the Tribunal's complaint resolution process, with a focus on mediation, to accommodate the growing number of unrepresented complainants.

From the perspective of an Acting Chairperson, 2012 was noteworthy for the way that employees throughout the organization worked together to keep operations moving efficiently and effectively for the benefit of all Canadians. It is to the enduring credit of Tribunal staff that in 2012 productivity remained stable despite the many challenges.

As in 2011, the Tribunal again had a preview of what to expect from the repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act*. The changes that took effect in June 2011 give Aboriginal people governed by the *Indian Act* the same access to the *Canadian Human Rights Act* that others in Canada have had for nearly 35 years.

The heightened complexity inherent in this new class of complaints is being foreshadowed in *FNCFCS et al. v. Attorney General of Canada*, which, although not a section 67 repeal case, gestures to the complex and novel issues that may be raised by this broadening of the Tribunal's mandate. In their 2007 complaint, the First Nations Child and Family Caring Society (FNCFCS) and the Assembly of First Nations had alleged that First Nations children living on reserves were

being discriminated against by Indian and Northern Affairs Canada because funding for child and family care services for on-reserve children was less than that spent by provinces for children living off reserves. The scope and breadth of this complaint was unprecedented and the issues are about to be examined again by the Tribunal at the behest of the Federal Court, which overturned the Tribunal's dismissal of the case and ordered the Tribunal to hear the complaint again.

The raft of novel, complex and precedent-setting section 67 cases will require more resources than are typically allotted to resolving complaints—more resources for case management, mediation, hearings and decision making. To this end, the Tribunal has appointed a three-person panel of Members in the FNCFCS et al. v. Attorney General of Canada case to adjudicate the matter. Three-Member panels have not been utilized for a number of years, and are expected to seriously strain Tribunal resources, especially if two such panels must run concurrently.

The Tribunal continued to enjoy success with its mediation program, resolving 63 percent of cases closed in 2012 by mediation. Many refinements have been introduced to the complaint resolution process in recent years, including a greater emphasis on case management conference calls presided over by Tribunal Members. The increased focus on teleconferencing rather than solely written communication has done much to demystify and expedite the inquiry process. Parties are also reaching settlements more speedily thanks to the Tribunal's increasing reliance on a flexible approach to mediation—in which the mediating Tribunal Member facilitates the exploration of mutually beneficial outcomes—as well as the recently added requirement that parties detail from the outset the remedies sought, including the amount of any monetary compensation sought or proposed.

The need to expedite and demystify complaint resolution was made more urgent in October 2011, when the Supreme Court of Canada upheld a Federal Appeal Court decision that the Tribunal had no jurisdiction to award legal costs. This has put additional pressure on the Tribunal to strive for ever-more accessible and simplified procedures so as to minimize the disadvantages accruing to a party who is unable to afford legal representation. Several of these innovations were the subject of cross-country stakeholder consultations in 2011, a report on which will be forthcoming in 2013.

Part of the challenge of managing resources to cope with the demands of increasingly complex cases will be to reduce the costs associated with IT services and seek improved services. The Tribunal will therefore make it a priority to find a viable alternative to its current provider, which, despite its commendable efforts in 2012, is not ideally structured to cost-effectively service the full spectrum of IT needs of a small agency.

On behalf of the Tribunal, I made two appearances before House of Commons committees at their request in 2012, providing background to the Standing Committee on the Status of Women regarding sexual-harassment complaints and to the Standing Committee on Justice and Human Rights in aid of its deliberations on a private member's bill seeking to add gender identity and gender expression as prohibited grounds of discrimination in the *Canadian Human Rights Act*.

The environment of uncertainty inherent in the departure of the Chairperson contributed to the many challenges faced by the Tribunal this year—a year with limited resources. I wish to acknowledge and thank all employees for their continued and ongoing commitment, dedication and professionalism as we delivered our mandate. As Acting Chairperson, I will continue to build on the successes of 2012, capitalizing on the strengths of our resilient workforce and availing myself of the wealth of expertise and resourcefulness that so enrich this Tribunal.

And Partieta

Susheel Gupta, Acting Chairperson



The Canadian Human Rights Tribunal is a quasi-judicial body that inquires into complaints of discrimination referred to it by the Canadian Human Rights Commission and decides whether the action cited in the complaint is a discriminatory practice within the meaning of the *Canadian Human Rights Act*. The Tribunal can also review directions and assessments made under the *Employment Equity Act*.

The Tribunal operates pursuant to the Canadian Human Rights Act, which aims to give effect to the principle that all individuals should have an equal opportunity to live their lives unhindered by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex (including pregnancy), marital status, family status, sexual orientation, disability (including drug dependency) or pardoned criminal conviction. The discriminatory practices outlined in the Act are designed to protect individuals from discrimination, in particular, in the provision of goods and services, employment and communications. The Act applies to federally regulated employers and service providers, including: federal government departments and agencies, federal Crown corporations, chartered banks, airlines, shipping and inter-provincial trucking companies, and telecommunications and broadcasting organizations. With the repeal of section 67 of the Act, the Tribunal now also considers complaints against the federal government, First Nations governments and federally regulated Aboriginal organizations regarding acts or decisions made under the Indian Act.

**Tribunal Reports on Plans and Priorities** 

http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/reports-rapports/plans-eng.asp

Like a court, the Tribunal is strictly impartial and renders decisions that are subject to review by the Federal Court at the request of any of the parties. However, unlike a court, the Tribunal provides an informal setting where parties can present their case without adhering to strict rules of evidence and procedure. If the parties are willing, the Tribunal also offers mediation services to allow parties the opportunity to settle their dispute with the assistance of a Tribunal Member.

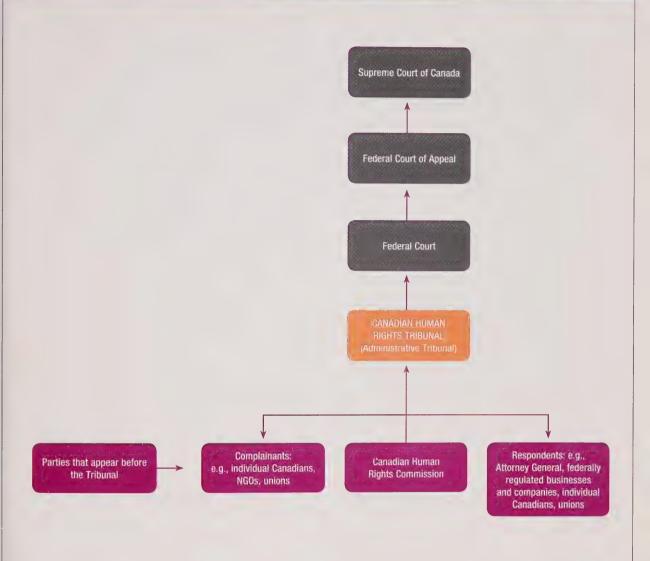
Administrative responsibility for the Tribunal rests with the Registry, which plans and arranges hearings and acts as a liaison between the parties and Tribunal Members. The Registry answers to the Tribunal's Executive Director, who is responsible for managing the operating resources allocated to the Tribunal by Parliament. Details of the Tribunal's activities, including recent developments in comptrollership, management accountability and public administration, can be found in the Tribunal's performance reports.

#### **Tribunal Performance Reports**

http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/reports-rapports/perf-rend-eng.asp

## **Human Rights Complaint Resolution Framework**

(Where the Tribunal fits in)





# Resolving Complaints Fairly and Effectively through Mediation

A cornerstone of the Tribunal's complaint resolution process is its voluntary mediation program, which enables the parties to be heard without a costly adjudication hearing, and which provides them with the expertise and support to reach closure in a confidential and respectful environment.

Mediation is offered throughout the inquiry, but in most cases, parties who engage in mediation at the Tribunal are responding to an offer for "pre-disclosure" or "early" mediation. Regardless of when during the inquiry it occurs, however, a key aspect of the mediation process is that the Tribunal Member-mediator is not the same person who adjudicates the case, should it proceed to hearing, unless all parties are represented by lawyers, and provide clear written consent to have the Member-mediator also serve as Member-adjudicator.

During mediation, the Tribunal Member-mediator helps the parties envisage a broad range of solutions to address their underlying interests. Rather than seeking a compromise between disparate positions, the Member seeks to integrate the interests of *both* parties to a typical complaint—employer and employee or service provider and client—with an eye to healing the rift between the parties and promoting constructive relationships. Where the Member deems it appropriate—having regard to whether the parties would be receptive to this kind of feedback—the Member may share his or her impressions about the relative strengths and weaknesses of the parties' positions.

If a first round of mediation fails to resolve the complaint, the parties may be offered mediation again after they file their particulars and disclose their relevant documents. This post-disclosure mediation, again presided over by a Tribunal Member, helps the parties identify their underlying interests and articulate a range of solutions. However, because the parties are ready to commence a full hearing at this time they are generally more informed about the relative strengths and weaknesses of their positions. There is no firm deadline for seeking post-disclosure mediation; parties may in certain circumstances even be able to explore mediation during the hearing itself.

An important advantage of mediation is that it reduces the power imbalance that may exist between parties. Since even successful parties cannot recover their legal costs at adjudication, complainants and respondents have a strong incentive to keep such costs to a minimum; but many complainants—as well as some respondents—who would not be able to afford legal representation for an entire hearing are able to retain a lawyer for a one-day mediation.

If the mediation does not result in settlement, the Member may, with the consent of the parties, help the parties narrow down the issues to be litigated in the hearing, by identifying those issues that are not—or that are no longer—points of contention.

The appropriateness of mediation for addressing human rights complaints has long been debated. One concern has been the power imbalance that is often observed between many complainants and respondents. The Tribunal has taken numerous measures to address this issue in recent years. For example, the physical layout of the mediation facilities makes it possible for parties to negotiate without ever having to be in the same room together. The presence of a representative from the Canadian Human Rights Commission at all Tribunal mediations also levels the playing field where unrepresented parties

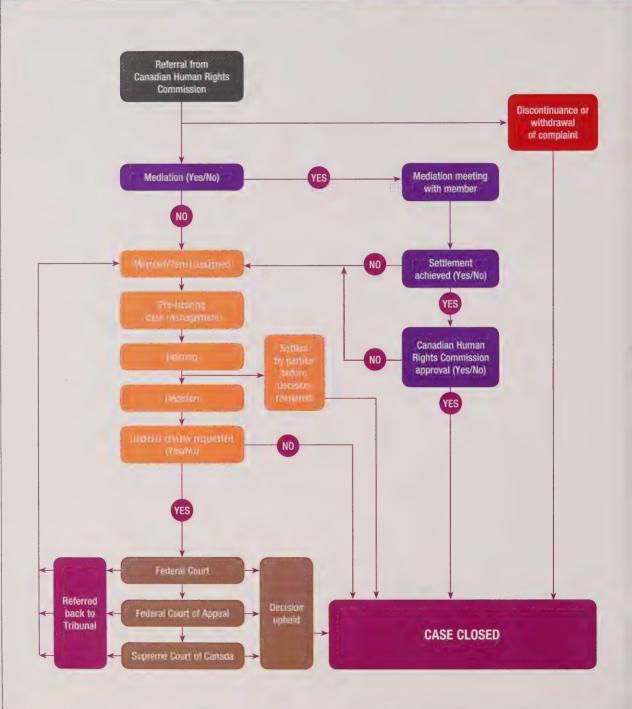
are facing a well-resourced adversary, since the Commission representative, usually a dispute resolution practitioner, can provide extra support to a party who needs it. Participants are free to bring a support person of their own with them to the mediation and parties who sign settlement agreements without legal representation can avail themselves of a seven-day cooling off period. This condition enables them to obtain legal advice about the settlement and withdraw from it within seven days following signature if they no longer feel it reflects their best interests.

Another major concern with mediation has been whether so-called private settlements between parties are truly in the public interest, given that the complainant may settle for a remedy that fails to address a broader underlying systemic problem. However, it is important to note that even mediated

settlements are not entirely private; where they occur before the start of a Tribunal hearing, they must be referred to the Canadian Human Rights Commission for approval or rejection. Settlements approved in this way may be made an order of the Federal Court for enforcement purposes. Moreover, some mediated settlements may include clauses committing respondents to create or revise institutional policies on discrimination or to incorporate measurable targets and performance criteria designed to protect a wider constituency of employees or clients.

Thus mediation is a vital focus of the Tribunal's complaint resolution process, delivering speedy but principled solutions to affected parties and liberating Tribunal resources for reallocation to cases where adjudication is truly necessary.

### **How the Tribunal Works**



### Caseload

The Canadian Human Rights Commission referred 128 new complaints to the Tribunal in 2012.

As the Tribunal carried forward 245 active complaints from earlier years, its caseload for the year was a record 373 cases, of which 335 remained active at the end of the year.

The Tribunal is a demand-driven organization with a mandate dependent on referrals from the Canadian Human Rights Commission. The repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act* was expected to dramatically increase the number of cases referred by the Commission and to introduce two new categories of human rights complaint:

- (i) complaints alleging that a provision of the *Indian Act* is discriminatory; and
- (ii) complaints alleging that a decision made under or pursuant to the *Indian Act* is discriminatory.

While 2012 did not bring the anticipated increase in cases, early indications are that 15 to 20 new cases directly related to the repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act* can indeed be expected in 2013, even though the precise number of cases referred in any given year is impossible to predict. The section 67 repeal cases are expected to be especially complex since they will be exploring new areas of human rights law, and their scope and breadth will undoubtedly exceed that of most complaints filed with the Tribunal to date. A significant increase in the number of complex matters will severely affect the Tribunal's ability to meet its mandate with the current resource levels.

The Tribunal is already carrying a sizable backlog of cases.

As the graph shows, the number of cases referred to the Tribunal annually by the Commission averaged 91 in the 2000s. In 2010 the Commission referred a record 191 cases. The spike in case referrals, coupled with the increasing complexity of many Tribunal cases in recent years, has fueled a growing backlog.

Meanwhile, many of the cases referred to the Tribunal continue to benefit from an increasingly refined Tribunal mediation program. Of the 38 complaints resolved in 2012,

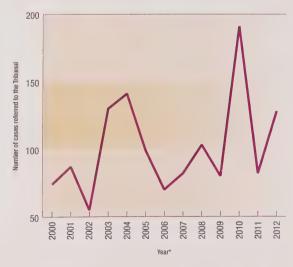
24 (63%) were settled through mediation, a figure similar to last year's 67%. A further 6 cases were resolved through decisions, and the remaining 8 were either withdrawn or settled between the parties without Tribunal involvement.

In 2012, Tribunal Members conducted 43 mediation sessions, presided over hearings into 13 complaints, and issued 6 decisions and 25 rulings.

Of the 128 complaints referred by the Commission this year, 36 involved complaints against federal government departments and agencies; 84 involved complaints against small businesses, banks or other corporations; 4 complaints were against First Nations governments; and 4 complaints were filed against individuals.

The prohibited grounds of discrimination cited in the 43 mediated cases (keeping in mind that often a single complaint could invoke multiple grounds) were as follows: disability (24), sex (8), race (8), national or ethnic origin (6), age (6), religion (6), colour (4), family status (2) and marital status (1).

Cases referred to the Canadian Human Rights Tribunal by the Canadian Human Rights Commission, 2000–2012



<sup>\*</sup> These figures are for calendar years.

### **Tribunal Rules and Procedures**

The Tribunal has developed the following rules, procedures and guides to assist parties in their dealings with the Tribunal:

- Canadian Human Rights Tribunal Practice Note No. 1—Timeliness of Hearings and Decisions
- Canadian Human Rights Tribunal Practice Note No. 2—Representation of Parties by Non-Lawyers
- Canadian Human Rights Tribunal Practice Note No. 3—Case Management
- Canadian Human Rights Tribunal Rules of Procedure

- Guide to the Operations of the Employment Equity Review Tribunal
- Book of Jurisprudence
- Evaluative Mediation Procedures
- Tribunal Glossary (2010)

Further details concerning the Tribunal's rules, procedures and guides can be found at:

http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/about-apropos/trp-rpt-eng.asp

### Jurisprudence



The bulk of the Tribunal's work involves conducting mediations and hearings, issuing rulings, and rendering decisions. In 2012, the Tribunal heard cases on a broad range of issues. The full text of all decisions and rulings is available on the Tribunal's website.

#### **Decisions and Rulings**

#### **Decisions**

For the purpose of this report, a "decision" is defined as a set of adjudicative reasons issued by a Member or Panel of the Tribunal that actually decides the question of whether a discriminatory practice occurred in a given case.

Therefore, this would exclude reasons where:

- the only issue in contention before the Tribunal is what type of remedial order is appropriate;
- the complaint is dismissed for want of prosecution by the complainant;
- the complaint is dismissed for lack of jurisdiction, abuse of process, delay, irreparable breach of fairness, etc.; or
- the issue before the Tribunal is a motion for some type of procedural or evidentiary order.

Reasons issued in respect of these preceding matters are classified as rulings, which are dealt with in the Rulings section.

The following table outlines the decisions rendered by the Tribunal in 2012.

philips of the second	DECISIONS RE	NDERED BY THE TRIBUNAL	IN 2012
#	Date	Parties	Citation
1	April 26	Grant v. Manitoba Telecom Services Inc.	2012 CHRT 10
2	June 8	Nastiuk v. Couchiching First Nation and Sinclair	2012 CHRT 12
3	October 11	Hughes v. Human Resources and Social Development Canada	2012 CHRT 22
4	October 25	Lally v. Telus Communications Inc.	2012 CHRT 27
5	November 23	Cassidy v. Canada Post Corporation and Thambirajah	2012 CHRT 29
6	November 30	Closs v. Fulton Forwarders Incorporated and Fulton	2012 CHRT 30

#### **Rulings**

As noted, all sets of adjudicative reasons issued by the Tribunal that do not qualify as decisions (i.e., they do not actually decide whether a discriminatory practice occurred) are classified as rulings. This would include reasons for an order that actually dismissed a complaint or otherwise brought the adjudicative mandate of the Tribunal to an end vis-à-vis the case in question.

The following table outlines the rulings issued by the Tribunal in 2012.

jelet men	late de sent an la company de sent de la Company de sent de la Company de sent de la Company de la Company de s	RULINGS ISSUED BY THE TRIBUNAL IN 2012	and the second second second second
#	Date	Parties	Neutral Citation
1	January 16	Davidson v. Health Canada	2012 CHRT 1
2	February 24	Beattie and Louie v. Indian and Northern Affairs Canada	2012 CHRT 2
3	February 24	Emmett v. Canada Revenue Agency	2012 CHRT 3
4	February 29	Labelle v. Rogers Communications Inc.	2012 CHRT 4
5	March 1	Cruden v. Canadian International Development Agency and Health Canada	2012 CHRT 5
6	March 29	Bailie et al. v. Air Canada	2012 CHRT 6
7	March 27	Leung v. Canada Revenue Agency	2012 CHRT 7
8	April 11	Malec et al. v. Conseil des Montagnais de Natashquan	2012 CHRT 8
9	April 18	Thwaites et al. v. Air Canada and Air Canada Pilots Association	2012 CHRT 9
10	May 24	Palm v. International Longshore and Warehouse Union, Local 500, Wilkinson and Willicome	2012 CHRT 11
11	June 12	Blain v. Royal Canadian Mounted Police	2012 CHRT 13
12	June 15	Lindor v. Public Works and Government Services Canada	2012 CHRT 14
13	July 6	Cruden v. Canadian International Development Agency and Health Canada	2012 CHRT 15
14	July 10	First Nations Child and Family Caring Society of Canada et al. v. Attorney General of Canada (for the Minister of Aboriginal Affairs and Northern Development)	2012 CHRT 16
15	August 23	First Nations Child and Family Caring Society of Canada et al. v. Attorney General of Canada (for the Minister of Aboriginal Affairs and Northern Development)	2012 CHRT 17
16	August 24	First Nations Child and Family Caring Society of Canada et al. v. Attorney General of Canada (for the Minister of Aboriginal Affairs and Northern Development)	2012 CHRT 18
17	September 6	Matson, Matson and Schneider (née Matson) v. Indian and Northern Affairs Canada	2012 CHRT 19
18	September 20	Grant v. Manitoba Telecom Services Inc.	2012 CHRT 20
19	September 28	Marsden v. Public Works and Government Services Canada and Courts Administration Service	2012 CHRT 21
20	October 12	First Nations Child and Family Caring Society of Canada et al. v. Attorney General of Canada (for the Minister of Aboriginal Affairs and Northern Development)	2012 CHRT 23
21	October 16	First Nations Child and Family Caring Society of Canada et al. v. Attorney General of Canada (for the Minister of Aboriginal Affairs and Northern Development)	2012 CHRT 24
22	October 19	Murray v. Immigration and Refugee Board	2012 CHRT 25
23	October 25	Hughes v. Transport Canada	2012 CHRT 26
24	October 31	First Nations Child and Family Caring Society of Canada et al. v. Attorney General of Canada (for the Minister of Aboriginal Affairs and Northern Development)	2012 CHRT 28
25	December 12	Egan v. Canada Revenue Agency	2012 CHRT 31

#### Significant Tribunal Decisions and Rulings

The following Tribunal ruling and decisions are summarized to demonstrate their significance for Canadians.

#### RAY DAVIDSON V. HEALTH CANADA, 2012 CHRT 1

The complainant alleged that the respondent discriminated against him on the basis of his race, sex and colour in refusing to hire him. Among other allegations, the complainant claimed that during a competition for a job with the respondent, he was marked unreasonably hard compared with other candidates, accounting for his rank as fifth out of five eligible candidates. According to the respondent, the complainant had twice appealed to the Public Service Commission Appeal Board (PSCAB), which had considered the question of whether the complainant had been marked unreasonably hard. The respondent therefore brought a motion to preclude the presentation of evidence on this aspect of the complaint as it had already been litigated.

Relying on the recent decision of the Supreme Court of Canada in British Columbia (Workers' Compensation Board) v. Figliola, the Tribunal sought to determine whether the substance of the complaint had already been appropriately dealt with. In applying Figliola, the Tribunal found that there was no express statutory language removing the concurrent jurisdiction of the PSCAB to decide human rights issues. Although the complainant did not allege that he was the victim of discrimination before the PSCAB, the Tribunal found that if it were to examine the complainant's allegations regarding the assessment of candidates during the selection process, it would have to perform essentially the same analysis the PSCAB had done: comparing the exams of all the successful candidates with that of the complainant to determine if the assessment had been performed in a fair and equitable manner.

The Tribunal concluded that the complainant had had an opportunity before the PSCAB to present his case regarding the assessment of candidates during the selection process and that it did not make sense to expend public and private resources to re-litigate the same allegation. As a result, the Tribunal allowed the respondent's motion and ruled that it would not receive evidence on the issue of whether the complainant had been marked harder than other candidates during the selection process.

#### **Results for Canadians**

This ruling marked the Tribunal's first opportunity to consider the Supreme Court of Canada's decision in Figliola regarding the doctrines of issue estoppel, abuse of process and collateral attack, and their application in the context of human rights adjudication. Applying Figliola, and in determining that the substance of one of the complainant's allegations had already been appropriately dealt with, the Tribunal avoided the expenditure of public and private resources on re-litigating the issue. This ruling will serve as a valuable reminder to parties that, absent express statutory language to the contrary, all administrative tribunals have concurrent jurisdiction to apply human rights legislation and that the Tribunal will not review the decisions of other tribunals in this regard, or provide parties with another forum to essentially re-litigate issues that have already been decided by another body.

#### HEATHER LYNN GRANT V. MANITOBA TELECOM SERVICES INC., 2012 CHRT 10

The complainant alleged that her employer engaged in a discriminatory practice when it decided to terminate her employment, choosing to retain a more junior employee, based on the complainant's negative performance appraisals. According to the complainant, the symptoms of her disability, type II diabetes, negatively affected her performance at work. Although aware of her disability, she claimed her employer negatively assessed her performance without considering the effects of her disability. As her performance appraisals were used to compare her performance with that of another employee for the purpose of determining who would be terminated, the complainant alleged that her disability was a factor in her employer's decision to refuse to continue to employ her.

The respondent argued that the symptoms associated with the complainant's disability did not affect her work performance or her performance appraisals. After weighing the evidence of two experts on this issue, the Tribunal determined that a person with a type II diabetic condition can experience communication/social issues due to the symptoms of their condition, especially when under stress. The Tribunal also found that the complainant was experiencing elevated blood sugar levels around the time when communication issues were identified by her employer as having a negative impact on her performance.

The respondent also claimed the complainant's performance appraisals showed a history of performance issues at work that were unrelated to the symptoms of her diabetic condition. As a result, it claimed it was justified in terminating the complainant based on the superior performance record of the other incumbent. After examining the complainant's performance appraisals, the Tribunal rejected this argument as well. Although there was an indication in one performance appraisal that the complainant needed some improvement in her communication with others, there was nothing significant enough in any of the performance appraisals to indicate that she had a history of performance issues. Performance issues only began to arise following the diagnosis of her disability and her attempts to reduce the impact of stress on her condition.

While the complainant tried to address these issues with the respondent and have her performance appraisals changed, the complainant's disability was not considered as a factor affecting her performance. As those performance appraisals were used as the basis for terminating the complainant, the Tribunal concluded that disability factored into the respondent's decision to no longer employ her.

This decision is currently subject to an application for judicial review.

#### **Results for Canadians**

For employers, this decision highlights some important aspects of the law surrounding disability accommodation. First, employers have a duty to seek all relevant information about an employee's disability once they become aware of it. This may include information about the employee's current medical condition, prognosis for recovery, ability to perform job duties and capabilities for alternate work. Second, based on this information, the employer must seriously consider how it can accommodate the employee's disability up to the point of undue hardship. Following this procedure and documenting it may provide a basis for successfully defending against a claim of discrimination on the basis of disability.

#### MARLO NASTIUK V. COUCHICHING FIRST NATION AND THOMAS SINCLAIR, 2012 CHRT 12

The complainant alleged that her employer and supervisor harassed her on the basis of her sex. She also claimed that her employer retaliated against her by failing to address her concerns and failing to protect her from the effects of harassment by her supervisor.

According to the complainant, there was a breakdown of the working relationship between her and her supervisor, which resulted in a hostile workplace. From the complainant's perspective, the deterioration in the relationship had its origin in things said to her in casual conversation between them, anecdotal comments made by the supervisor about himself, or inquiries by him into her private life. These comments made her feel uncomfortable and resulted in the complainant having a deep-seated aversion to her supervisor. The complainant testified that she suffered in silence, unable to confront her supervisor and demand he stop making personal comments to her that she found offensive.

However, in her testimony, the complainant acknowledged occasions when she did engage in normal personal conversations with her supervisor, and other occasions when she was able to challenge him. She provided evidence of many interactions between them that were normal activities that she willingly engaged in, such as her supervisor repairing her car and fixing her air conditioning and her furnace. Despite the complainant's assertion that it was her supervisor who created a hostile workplace, the Tribunal found that the evidence revealed that it was the complainant's irascibility with and condescension to co-workers that created hostility toward her. Finally, when the complainant was asked in cross-examination to provide details and examples of the alleged sexual harassment by her supervisor, she was unable to describe a single example. Nor was she able to give an example as to how her employer failed to protect her in the workplace from the effects of her supervisor's alleged harassment.

Therefore, the Tribunal concluded that the complainant was not a credible witness, and that her testimony in support of her allegations of sexual harassment and retaliation did not establish a *prima facie* case. As a result, her complaints were dismissed.

This decision is currently subject to an application for judicial review.

#### **Results for Canadians**

The significance of this decision lies primarily in its provision of a clear and concise overview of the state of the law regarding the *prima facie* test for discrimination in the context of a complaint of sexual harassment. Specifically, in this case, the complainant failed to establish that her supervisor's conduct was *unwelcome* and *sexual in nature*. This decision therefore serves as a valuable reminder to complainants that they have an initial onus to lead some evidence in support of each constituent element of an alleged discriminatory practice.

## STEPHEN CLOSS V. FULTON FORWARDERS INCORPORATED AND STEPHEN FULTON, 2012 CHRT 30

The complainant made various allegations of discrimination stemming from his employment with the respondents. His wife suffered two miscarriages during this time, and the complainant claimed to have been denied time off to go to the hospital to be with her during the miscarriages and to grieve the loss afterwards. According to the complainant, this constituted discrimination on the basis of family status. Following those incidents, the complainant suffered a knee injury and required time off from work to recover. Instead, his employment was terminated, which the complainant claimed was discrimination on the basis of his disability.

With regard to the miscarriages, the Tribunal found that the relationship between spouses is protected by the ground of family status, and that the loss of the pregnancies was suffered by the complainant and his spouse together, as a family. Therefore, the employer had a duty to consider whether it could accommodate the complainant's request for time off to attend to his family obligations. The Tribunal concluded there was no evidence to suggest the employer seriously considered the complainant's needs in requesting time off during and after the miscarriages, or that it seriously considered whether it could accommodate those needs.

With respect to the complainant's termination, the Tribunal found that despite presenting his employer with a doctor's note indicating when he could return to work following his leg injury, the employer hired another driver to perform the complainant's job. The employer maintained that the decision to hire another driver was in response to the complainant's notification that he could no longer drive at night safely because of the symptoms of his lupus. According to the employer, there was not enough daytime work to accommodate a driver who was restricted from driving at night. The complainant, for his part, denied having notified the employer of such a restriction. But regardless of whether such notification had actually been given, the employer never requested medical

documentation regarding the complainant's lupus; the Tribunal could therefore not accept that the employer had seriously considered whether it could accommodate the complainant's alleged night-driving work restriction. Nor was sufficient evidence led to establish that accommodating the complainant's alleged work restriction would have caused the employer undue hardship. Therefore, the Tribunal concluded that the complainant had been subjected to discrimination when, as result of his disability (both his knee injury and his lupus), he was no longer offered continued employment.

#### **Results for Canadians**

The relevance and importance of this decision lies in the Tribunal's interpretation of the prohibited ground of "family status." As the circumstances of the case involved a miscarriage, and not obligations arising from a traditional parent-child relationship, it was argued that extending the definition of family status to cover the circumstances of the case would stretch its definition beyond that of any prior jurisprudence and beyond a reasonable interpretation of the statute. However, instead of focusing on whether the complainant fit into an identifiable category of persons protected by the ground of family status, the Tribunal chose instead to focus on the harm suffered by the individual. In so doing, the Tribunal recognized that it was the relationship between the complainant and his spouse that gave rise to the familial obligations in question in this case. As the term "family status" is not defined in the Act, the Closs decision has made a tangible contribution to the jurisprudential understanding of what is protected by this prohibited ground of discrimination.

#### Rulings on Motions and Objections

In addition to decisions, the full text of all formal rulings on motions and objections rendered in 2012 can be found on the Tribunal's website at <a href="http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/index-eng.asp">http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/index-eng.asp</a>.



### **Tribunal Activities**

#### **Appointments**

The Government of Canada appointed three new part-time Members to the Tribunal in 2012, one in May and two in December. This brings to seven the total complement of part-time Tribunal Members, a development that will help reduce the accumulated backlog of cases.

#### Appearances before House of Commons Standing Committees

The Tribunal was invited to appear before two House of Commons Standing Committees in 2012. In October the Acting Chairperson was invited to appear before the Standing Committee on the Status of Women in connection with its study on sexual harassment complaints in the federal sphere. In November he was invited to chronicle the Tribunal's experience with trans-gender and gender-identity discrimination, appearing before the Standing Committee on Justice and Human Rights during its consideration of Bill C-279, which would add gender identity and gender expression to the list of prohibited grounds of discrimination in the *Canadian Human Rights Act*.

#### **Corporate Activities**

Like small departments and other micro-agencies, the Tribunal continually faces pressure to respond to or implement various government-wide management initiatives. In 2012, the Tribunal continued its work on several fronts, such as focusing on strengthening the necessary systems and re-establishing and reinforcing sound management practices. Of note are the following activities.

#### **Audits**

The Office of the Comptroller General of Canada completed its Core Control Audit for the Tribunal in April 2012. The Acting Chairperson and the Executive Director were invited to appear in front of the Small Department and Agencies Audit

Committee to discuss the findings and the resulting management plan. As the Tribunal only met one of the key requirements of the policy instruments tested, great efforts in 2012 focused on redressing its processes and establishing controls to ensure compliance with legislative authorities and policy instruments that govern sound financial management practices.

#### Website

In early 2011, a management decision was made to outsource the Tribunal's information technology (IT) section to Public Works and Government Services Canada (PWGSC). Meanwhile, the Tribunal's Internet, intranet and webmaster services remained in-house, with a plan to update and refine these services over time. However, the Federal Court's decision in Jodhan vs. the Attorney General of Canada created an immediate imperative for all departments and agencies to implement a new Standard on Web Accessibility for all Web pages by July 31, 2013, and to comply with the internationally accepted Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0. The Tribunal directed efforts to complying with the Federal Court order, partnering with Lexum, a turn-key service provider for the electronic data hosting and publishing of its legal decisions. At the same time, the Tribunal eliminated redundant and obsolete content from its website and converted the remaining content to comply with the new accessibility standard.

#### **Information Technology**

The Tribunal's IT operating environment continued to be challenged in 2012 as a result of the malicious 2011 attack on its network and the subsequent outsourcing of its IT capabilities to PWGSC. For much of the year, Tribunal personnel were forced to work with IT systems running far below their normal capacity. Throughout 2012 the Tribunal continued to address new policy requirements for its financial IT system, as well as interoperability issues resulting from the outsourcing.



### Members of the Tribunal

#### **Biographies**

#### **Full-time Members**

SUSHEEL GUPTA

Acting Chairperson (Vice-Chairperson)

A Member of the Tribunal since August 2010, Susheel Gupta was appointed Acting Chairperson in April 2012. He obtained his Bachelor of Arts at the University of Waterloo in 1993 and his J.D. from the University of Ottawa in 1998. Called to the Ontario Bar in February 2000, he has served most of his career in the federal public service, as a prosecutor and computer crime advisor, as a special advisor at the Canadian Air Transport Security Authority, and as counsel in the Crimes Against Humanity and War Crimes section of the Department of Justice. Mr. Gupta is currently on leave from the Public Prosecution Service of Canada.

As a community member and public servant, Mr. Gupta has been the recipient of the Government of Canada Youth Award for Excellence, the Deputy Minister of Justice Humanitarian Award, the Ontario Justice Education Network Chief Justice Lennox Award and the Queen's Diamond Jubilee Medal.

#### SOPHIE MARCHILDON

Full-time Member

Sophie Marchildon was appointed in 2010 to a three-year term as a full-time Member of the Canadian Human Rights Tribunal. She completed her Bachelor of Laws at the Université du Québec à Montréal. She completed her Master's Degree in International Law and International Politics at the Université du Québec à Montréal and was the recipient of the 2006 Award of Excellence for Best Student in the International Human Rights Law Clinic. She is a member of the Quebec Bar.

Ms. Marchildon has practised immigration law, human rights law and health law. She served as a lawyer and co-director at the Council for the Protection of the Sick (Conseil pour la

protection des malades) from 2005 to 2006, and was an assessor and member of the Quebec Human Rights Tribunal. She volunteered on several clinical ethics committees between 2005 and 2010, and worked as an ombudsman for health care services in the province of Quebec from 2006 until her appointment to the Canadian Human Rights Tribunal in May 2010.

With a licence in mediation from the Quebec Bar, Ms. Marchildon has handled more than 200 mediations in the realm of human rights and the health care system. She was part of the Quebec Ministry of Health and Social Services' Team of Visitors, which evaluated the quality of services in nursing homes across the province of Quebec. With respect to the elderly and her professional experience, Ms. Marchildon taught the course, "Violence envers les personnes âgées—Vio 2008," at the Université de Montréal in 2009.

#### **Part-time Members**

#### MATTHEW D. GARFIELD (ONTARIO)

Matthew D. Garfield was appointed as a part-time Member of the Canadian Human Rights Tribunal in 2006 and re-appointed in 2011.

Mr. Garfield is a lawyer, chartered mediator and chartered arbitrator. He is the president of ADR Synergy Inc., a firm that specializes in mediations, arbitrations, workplace investigations and assessments, and the monitoring of implementation of Court/Tribunal orders. Mr. Garfield is also an adjudicator at the Indian Residential Schools Adjudication Secretariat.

From 2000 to 2004, Mr. Garfield was the Chair of the Human Rights Tribunal of Ontario. He had joined the Ontario Tribunal as Vice-Chair in 1998. He both adjudicated and mediated cases under the *Ontario Human Rights Code* involving claims of discrimination, harassment and reprisal. Prior to his appointment to the Ontario Tribunal, Mr. Garfield practised law in Toronto.

Mr. Garfield graduated from Dalhousie Law School in 1988 and was a recipient of the class prize in Constitutional Law. He was called to the Nova Scotia Bar in 1989 and the Ontario Bar in 1992.

#### WALLACE G. CRAIG (BRITISH COLUMBIA)

Wallace Gilby Craig was re-appointed in 2011 to a threeyear term as a part-time Member of the Canadian Human Rights Tribunal. A former judge, he worked in the justice system for 46 years, including 20 years in a general practice.

Judge Craig was promoted to the Bench in 1975 and presided over the Vancouver Criminal Division—Provincial Court of British Columbia from 1975 until 2001. After retirement in his hometown of Vancouver, Judge Craig became the author of Short Pants to Striped Trousers: The Life and Times of a Judge in Skid Road Vancouver. He had earned his LL.B. from the Faculty of Law at the University of British Columbia.

#### RÉJEAN BÉLANGER (QUEBEC)

Réjean Bélanger was re-appointed in 2011 to a three-year term as a part-time Member of the Canadian Human Rights Tribunal. Mr. Bélanger is a lawyer and certified mediator.

He holds a Bachelor of Education from the Université de Montréal, as well as a Bachelor of Arts, a Bachelor of Commerce, a Master of Education and a Bachelor of Law from the University of Ottawa. Mr. Bélanger was admitted to the Quebec Bar in 1980 and has conducted a private practice in Gatineau, Quebec, principally in the areas of labour and administrative law.

He received his accreditation as a mediator in the areas of civil, commercial and family matters in 1997. He has argued before several administrative tribunals, the Superior Court of Quebec, the Court of Appeal and the Supreme Court of Canada.

Before becoming a lawyer, Mr. Bélanger served as deputy secretary of the Franco-Ontarian teachers association and as director of the Regional Office of the Teachers Association of West Quebec. He is also an active member of the board of directors of three non-profit organizations involved in bringing aid to African countries, the Antilles (Haiti) and Central America (Honduras).

#### EDWARD LUSTIG (ONTARIO)

Edward Lustig was re-appointed in 2011 to a five-year term as a part-time Member of the Canadian Human Rights Tribunal.

Mr. Lustig received his Bachelor of Arts from the University of Toronto, his Bachelor of Laws from Queen's University, and was called to the Bar of Ontario with First Class Honours in 1975. He has been a member of the Law Society of Upper Canada and the Canadian Bar Association since 1975. Mr. Lustig joined the legal department of the City of Niagara Falls in 1975 and, after 27 years of dedicated service, he retired in 2002. In January 2006 he joined Broderick & Partners as counsel and carries on a general law practice with particular emphasis on municipal law, planning and development matters, commercial and real estate law, and related litigation. Mr. Lustig also has experience in labour matters, including employment and pay equity.

#### ROBERT MALO (QUEBEC)

Robert Malo was appointed in May 2012 to a three-year term as a part-time Member of the Canadian Human Rights Tribunal. Called to the bar in 1978, Mr. Malo enjoyed a wide-ranging legal practice, encompassing civil litigation, marriage law, youth law, administrative law, and criminal and penal law. During the 1980s, Mr. Malo served as Vice President of sales and administration and later as President and CEO of his family's commercial printing business in Joliette, Quebec.

In 1989, Mr. Malo returned to private practice until November 2003, when he became a permanent member of the Veterans Review and Appeal Board until January 2009. Between March 2010 and January 2011, Mr. Malo worked for a Laval, Quebec, law firm, where he served as head of business development in the Lanaudière region of Quebec. In December 2011, Mr. Malo became a partner at the law firm Les avocats Alain Généreux et Robert Malo in Joliette.

Mr. Malo has vast experience as a litigator, having appeared before the Quebec Court, Superior Court and Court of Appeal, and before the Supreme Court of Canada, as well as various quasi-judicial administrative tribunals. In addition to his qualifications as a lawyer and, more recently, as a permanent member of the Veterans Review and Appeal Board, Mr. Malo has also been a family mediator since 1997 and

mediator in civil, commercial and labour matters since 2009. Mr. Malo is well known in his community for his involvement in numerous local organizations.

#### GEORGE E. ULYATT (MANITOBA)

George Ulyatt was appointed in December 2012 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. He holds a Bachelor of Arts degree from Brandon University and a Bachelor of Laws degree from the University of Manitoba. Mr. Ulyatt was called to the Manitoba Bar in 1976 and has been in private practice for more than 35 years, litigating major cases in the Courts of Manitoba.

Mr. Ulyatt has worked with several administrative tribunals, serving as counsel to the Mental Health Review Board of Manitoba and the College of Registered Psychiatric Nurses of Manitoba, among others. He has previously been appointed an Inquiry Officer under the *Expropriation Act* and has conducted public inquiries throughout Manitoba.

As a community member and a volunteer, Mr. Ulyatt has been active in amateur sport at the team, provincial and national levels, serving a five-year term as President of Hockey Manitoba and as a member of the Board of Directors of Hockey Canada. In 2006 he received Hockey Canada's Order of Merit for contributions to hockey in Canada.

#### OLGA LUFTIG (ONTARIO)

Olga Luftig was appointed in December 2012 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. She holds an Honours Bachelor of Arts degree in history and political science, as well as a Bachelor of Education from the University of Toronto. She received her Bachelor of Laws degree from the University of Windsor.

A practising lawyer, Ms. Luftig also serves as a part-time member of both the Town of Markham Municipal Election Audit Compliance Committee and the York Region Catholic and York Region District School Boards' Joint Election Compliance Audit Committee.

Ms. Luftig has had wide-ranging experience in diverse areas of the law, as both a former corporate in-house properties lawyer and as a private practitioner.

She also served as a member of the Landlord and Tenant Board of Ontario, where she adjudicated hearings.

## **For Further Information**

Executive Director Canadian Human Rights Tribunal 160 Elgin Street, 11th Floor Ottawa, Ontario K1A 1J4

Tel: 613-995-1707
Fax: 613-995-3484
TTY: 613-947-1070
E-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Website: chrt-tcdp.gc.ca

## Renseignements supplémentaires

KIY Il4 Ottawa (Ontario) 160, rue Elgin, 11º étage Tribunal canadien des droits de la personne Directeur exécutif

Courriel: registrar@chrt-tcdp.gc.ca 0701-749-813: STA Télécopieur: 613-995-3484 Téléphone: 613-995-1707

Site Web: chrt-tcdp.gc.ca

Hockey Manitoba et membre du conseil d'administration de Hockey Canada pendant cinq ans. En 2006, il a reçu l'Ordre du mérite de Hockey Canada pour ses contributions au hockey à l'échelle nationale.

#### OLGA LUFTIG (ONTARIO)

Olga Luftig a été nommée en tant que membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en décembre 2012 pour un mandat de trois ans. Elle a obtenu avec mention un baccalauréat ès arts en histoire et en sciences politiques et un baccalauréat en éducation de l'Université de Toronto. Elle est également itulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université de Windsor.

En rant qu'avocate en exercice, M<sup>me</sup> Lufrig est également membre à temps partiel du Comité de conformité des élections municipales de la Ville de Markham ainsi que du Comité de conformité des élections communes du conseil scolaire de district catholique de la région de York et du conseil scolaire de district de la région de York.

Mme Luftig possède une vaste expérience dans diverses branches du droit en tant qu'ancienne juriste d'entreprise et membre d'un cabinet privé.

Elle a également été membre de la Commission de la location immobilière de l'Ontario, où elle a tenu des audiences.

et de l'administration, et par la suite président-directeur général de l'entreprise familiale dans le domaine de l'imprimerie commerciale à Joliette, au Québec.

En 1989, M. Malo est revenu à la pratique du droit en cabinet privé jusqu'en novembre 2003, où il est devenu membre permanent du Tribunal des anciens combattants (révision et appel) jusqu'en janvier 2009. Entre mars 2010 et janvier 2011, M. Malo a travaillé pour un cabinet d'avocats de Laval où il a été responsable du développement des affaires dans la région de Lanaudière. En décembre 2011, il a été nommé associé du cabinet Les avocats Alain Généreux et Robert Malo à Joliette.

M. Malo possède une vaste expérience en tant qu'avocat plaidant. Il a plaidé auprès de différents tribunaux – Cout du Québec, Cout supérieure et Cout d'appel, Cout suprême du Canada – de même qu'auprès de divers tribunaux administratifs quasi judiciaires. M. Malo est également médiateut familial depuis 1997 et médiateut en litiges civils, commerciaux et du travail depuis 2009. M. Malo est bien connu dans son milieu pout sa participation à de nombreux organismes de sa région.

#### GEORGE E. ULYATT (MANITOBA)

George Ulyatt a été nommé en tant que membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en décembre 2012 pour un mandat de trois ans. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université du Manitoba. Admis au baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Admis au privé pendant plus de 35 ans et a été avocat plaidant dans des causes d'importance capitale dans les différents tribunaux du Manitoba.

M. Ulyatt a exercé le droit auprès de plusieuts tribunaux administratifs, notamment en tant que conseillet juridique de la Commission d'examen de la santé mentale du Manitoba et de l'Ordre des infirmières et infirmiers psychiatriques autorisés du Manitoba. Il a aupatavant été nommé enquêtest en vertu de la Loi sur l'expropriation et a mené des enquêtes publiques partout au Manitoba.

En tant que membre de la communauté et bénévole, M. Ulyatt a joué un tôle actif dans le sport amateur au sein d'équipes ainsi qu'à l'échelle provinciale et nationale. Il a été président de

Il a obtenu son agrément comme médiateur dans les domaines civil, commercial et familial en 1997. Au cours de sa carrière, il a plaidé devant plusieurs tribunaux, entre autres des tribunaux administratifs, la Cour supérieure du Québec, la Cour d'appel et la Cour suprême du Canada.

Avant d'être avocat, M. Bélanger a occupé les postes de sectétaire adjoint pour l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens et de directeur du Bureau régional de la Fédération des enseignants de l'Ouest du Québec. Il fait partie du conseil d'administration de trois organismes à but non luctatif qui viennent en aide à des pays d'Afrique, des Antilles (Haïti) et d'Amérique centrale (Honduras).

#### EDWARD LUSTIG (ONTARIO)

Edward Lustig a été reconduit dans ses fonctions de membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 2011 pour un mandat de cinq ans.

Titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Toronto et d'un baccalauréat en droit de l'Université Queen's, M. Lustig a été admis au barreau de l'Ontario en 1975 avec mention très honorable. Il est membre du barreau canadien depuis Haut-Canada et de l'Association du Barreau canadien depuis diques de la Ville de Niagara Falls dont il a pris sa retraite en centré au service du cabinet Broderick & Pariners en tant entré au service du cabinet Broderick & Pariners en tant municipal, de l'urbanisme et de l'aménagement, du droit commercial et immobilier et les litiges connexes. M. Lustig possède également de l'expérience dans les domaines du droit commercial et immobilier et les litiges connexes. M. Lustig possède également l'emploi et l'équiré salariale.

#### ROBERT MALO (QUÉBEC)

Robert Malo a été nommé en mai 2012 à titre de membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne pour un mandat de trois ans. Admis au barreau en 1978, M. Malo a exercé le droit dans différentes branches droit civil, droit matrimonial, droit de la jeunesse, droit administratif, et droit criminel et pénal. Au cours des années 1980, M. Malo a été vice-président des ventes

De 2000 à 2004, M. Garfield a été président du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, dont il était le vice-président depuis 1998. Il a rendu des décisions et fait office de médiateur dans des dossiers liés à la discrimination, au harcèlement et aux représailles en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario. Avant sa nomination au tribunal ontarien, M. Garfield exerçait le droit à Toronto.

Il a obtenu son diplôme auprès de la Dalhousie Law School en 1988 et a été lauréat du prix de sa promotion en droit constitutionnel. Il a été admis au barreau de la Nouvelle-Écosse en 1989 et au barreau de l'Ontario en 1992.

#### WALLACE G. CRAIG (COLOMBIE-BRITANNIQUE)

Wallace Gilby Craig a été reconduir dans ses fonctions en tant que membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 2011 pour un mandat de trois ans. Ancien juge, M. Craig compre 46 ans d'expérience dans le système de justice, dont 20 ans de pratique générale.

M. Craig a accédé à la magistrature en 1975 et il a siègé à la Colur provinciale de la Colombie-Britannique, Division criminelle de Vancouver, jusqu'en 2001. Après s'être retiré à Vancouver, sa ville natale, le juge Craig a écrit l'ouvrage Short Pants to Striped Trousers: The Life and Times of a Judge sin Skid Road Vancouver. Le juge Craig est diplômé de la faculté de droit de l'Université de la Colombie-Britannique.

#### REJEVN BETVNCEK (ONEBEC)

Réjean Bélanger a été reconduit dans ses fonctions de membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 2011 pour un mandat de trois ans. M. Bélanger est avocat et médiateur agréé.

Il est titulaire d'un baccalauréat en éducation de l'Université de Montréal ainsi que d'un baccalauréat ès arts, d'un baccalauréat en commerce, d'une maîtrise en éducation et d'un baccalauréat en droit de l'Université d'Ottawa. Admis au baccalauréat en droit de l'Université d'Ottawa. Admis lors barreau du Québec en 1980, M. Bélanger dirige depuis lors un cabinet privé à Gatineau, au Québec, où il pratique le droit, principalement le droit du travail et le droit administratif.

## Membres du Tribunal



Biographies

Membres à temps plein

SUSHEEL GUPTA

Président par intérim (vice-président)

mai 2010. nation au Tribunal canadien des droits de la personne en pour les services de santé du Québec de 2006 jusqu'à sa nomid'éthique clinique de 2005 à 2010, et elle a été ombudsman Québec. Elle a participé bénévolement à plusieurs comités assesseure et membre du Tribunal des droits de la personne du du Conseil pour la protection des malades de 2005 à 2006, puis personne et droit de la santé. Elle a été avocate et codirectrice diverses branches du droit – droit de l'immigration, droits de la Au cours de sa carrière, Mme Marchildon a pratiqué dans

en 2009. les personnes âgées – Vio 2008 » à l'Université de Montréal Mme Marchildon a donné le cours intitulé « Violence envers trait aux personnes âgées et à son expérience professionnelle, centres de soins de longue durée dans la province. En ce qui a des Services sociaux du Québec chargés d'évaluer la qualité des a fait partie de l'équipe de visiteurs du ministère de la Santé et domaine des droits de la personne et du système de santé. Elle Mme Marchildon a participé à plus de 200 médiations dans le Titulaire d'une licence en médiation du barreau du Québec,

Membres à temps partiel

MATTHEW D. GARFIELD (ONTARIO)

et reconduit dans ses fonctions en 2011. partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 2006 Matthew D. Garfield a été nommé en tant que membre à temps

Residential Schools Adjudication Secretariat. et les tribunaux. M. Garfield est arbitre auprès de l'Indian l'application des ordonnances rendues par les cours de justice et évaluations en milieu de travail et de la surveillance de les domaines de la médiation, de l'arbittage, des enquêtes est président d'ADR Synergy Inc., cabinet spécialisé dans M. Garfield est avocat, médiateur agréé et arbitre agréé. Il

> actuellement en congé sans solde. du Service des poursuites pénales du Canada, M. Gupta est et des crimes de guerre du ministère de la Justice. Employé aérien et avocat à la Section des crimes contre l'humanité de l'Administration canadienne de la sûreté du transport reur et conseiller en cybercriminalité, conseiller spécial auprès carrière dans la fonction publique fédérale en tant que procude l'Ontario en février 2000, il a passé la majeure partie de sa en droit de l'Université d'Ottawa en 1998. Admis au barreau arts de l'Université de Waterloo en 1993 et un baccalauréat intérim en avril 2012. M. Gupta a obtenu un baccalauréat ès depuis août 2010, Susheel Gupta a été nommé président par Membre du Tribunal canadien des droits de la personne

> Reine Elizabeth II. juridique ainsi que la Médaille du Jubilé de diamant de la prix du juge en chef Lennox du Réseau ontarien d'éducation décerné par le sous-ministre de la Justice et, récemment, le catégorie jeunesse, le Prix pour l'engagement humanitaire M. Gupta a reçu le Prix d'excellence de la fonction publique -En tant que fonctionnaire et membre de la communauté,

misiq eqmət i srdmsM SOPHIE MARCHILDON

des droits humains. Elle est membre du barreau du Québec. 2006 le Prix d'excellence de la Clinique internationale de détense politiques de l'Université du Québec à Montréal. Elle a obtenu en en droit et d'une maîtrise en droit international et en sciences pour un mandat de trois ans. Elle est titulaire d'un baccalauréat à temps plein du Tribunal canadien des droits de la personne Sophie Marchildon a été nommée en 2010 à titre de membre

### Activités du Tribunal



le Tribunal répondait à une seule des exigences clés des instruments de politique vérifiés, il a déployé des efforts considérables en 2012 pour corriger ses processus et mettre en place des mécanismes de contrôle afin de se conformer aux autorisations législatives et aux instruments de politique régissant les saines pratiques de gestion financière.

#### Site Web

la nouvelle norme sur l'accessibilité. périmé et convertir le contenu restant de manière à respecter pour éliminer de son site Web le contenu redondant ou troniques relatives à ses décisions judiciaires. Il en a profité en main, pour l'hébergement et la diffusion des données électédérale et s'est associé avec Lexum, fournisseur de services clés Le Tribunal s'est attaché à respecter l'ordonnance de la Cour version 2.0 (WCAG 2.0), reconnues à l'échelle internationale. conformer aux Directives pour l'accessibilité aux contenus Web, toutes les pages Web au plus tatd le 31 juillet 2013 et à se ceuvre une nouvelle Norme sur l'accessibilité des sites Web pour Canada a obligé tous les ministères et organismes à mettre en la Cour fédérale dans l'affaire Jodhan c. Procureur général du à jour et perfectionner au fil du temps. La décision rendue par et intranet et des services de webmestre, qu'il comptait mettre du Tribunal, tout en conservant la gestion des sites Internet (TT) les fonctions des technologies de l'information (TI) à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada Au début de 2011, la direction a décidé de sous-traiter

#### Technologies de l'information

L'environnement de TI du Tribunal a continué d'être mis à rude épreuve en 2012 dans la foulée de l'attaque malveillante contre son réseau en 2011 et de la sous-traitance subséquente de ses fonctions de TI à TPSGC. Pendant la plus grande partie de ses fonctions de TI à TPSGC, Pendant la plus grande partie de ses fonctionnant bien en deçà de leur capacité habituelle. Tout au long de 2012, le Tribunal a continué de donner suite aux nouvelles exigences de la politique s'appliquant à ses systèmes financiers de TI et de se penchet sut les quant à ses systèmes financiers de TI et de se penchet sur les des fonctions de TI.

#### Nominations

En 2012, le gouvernement du Canada a nommé pour siéger au Tribunal trois nouveaux membres à temps partiel, soit un membres à temps partiel. Leur nomination aidera à réduire l'arriéré de dossiers.

#### Comparution devant des comités permanents de la Chambre des communes

En 2012, le Tribunal a été invité à comparaître devant deux comités permanents de la Chambre des communes. En octobre, le président pat intérim a comparu devant le Comité permanent de la condition féminine en lien avec son étude portant sur les plaintes pour harcèlement sexuel dans la sphère fédétale. En novembre, il a été invité à comparaître devant le comité permanent de la justice et des droits de la personne crimination contre les personnes transgentes ou pout des crimination contre les personnes transgentes ou pout des de loi C 279, qui ajouterait l'identité sexuelle et l'expression de loi C 279, qui ajouterait l'identité sexuelle et l'expression des loi C 279, qui ajouterait l'identité sexuelle et l'expression des la loi canadisente sur les discrimination illicite figurant dans la Loi canadisenne sur les discrimination illicite figurant

#### Activités organisationnelles

A l'instat des petits ministères et des autres micro-organismes, le Tribunal subit continuellement des pressions pour mettre en œuvre diverses initiatives de gestion pangouvernementales ou y donner suite. En 2012, il a poursuivi ses efforts sut plusieurs fronts, pat exemple le renforcement des systèmes nécessaires ainsi que le rétablissement et le renforcement de saines pratiques de gestion. Les prochains paragraphes font état de certaines activités dignes de mention.

#### Vérifications

Le Bureau du contrôleur général du Canada a mené à terme en avril 2012 sa vérification des contrôles de base pour le Tribunal. Le président par intérim et le directeur exécurif ont comparu devant le Comité de vérification des petits ministères et organismes pour discutet des constatations des vérificateurs et du plan de gestion en découlant. Comme

certificat médical concernant le lupus du plaignant. Le Tribunal n'à donc pas été convaincu que l'employeur avait réfléchi sérieusement à la restriction alléguée du plaignant concernant la sante pour établit que l'employeur aurait subi une contrainte excessive en raison de la restriction alléguée du plaignant concernant la conduire de nuit. Le Tribunal a donc conclu que le nait la conduire de nuit. Le Tribunal a donc conclu que le nait la conduire de nuit. Le Tribunal a donc conclu que le nuit la conduire de nuit. Le Tribunal a donc conclu que le disignant avait été victime de discrimination lorsque l'intimé ne lui a pas offert de poursuivre son emploi en raison de sa déficience (tant sa blessure au genou que son lupus).

#### Résultats pour les Canadiens

l'interdiction de ce motif de discrimination. tion par la jurisprudence des éléments protégés par la décision Closs fait une contribution tangible à l'interprétapression « situation de famille » n'est pas définie par la loi, obligations familiales en question dans ce cas. Puisque l'exentre le plaignant et sa conjointe qui était à l'origine des l'individu. Ce faisant, il a reconnu que c'était la relation l'ribunal a choisi de mettre l'accent sur le préjudice subi par sonnes protégées en raison de la situation de famille, le si le plaignant tombe précisément dans la catégorie des perla loi. l'outefois, au lieu de s'en tenir à la question de savoir actuelle et allant au-delà d'une interprétation raisonnable de une définition dépassant celle prévue par la jurisprudence familiale aux circonstances du cas, on se retrouverait avec ment explique qu'en élargissant la définition de la situation découlant de la relation traditionnelle parent-enfant, le jugement en l'espèce d'une tausse couche et non des obligations en tant que motif de discrimination. Comme il s'agit expressél'interprétation par le Tribunal de la « situation de famille » La pertinence et l'importance de cette décision résident dans

#### Décisions sur requête

En plus des décisions exécutoires, on trouvera le texte complet de toutes les décisions sur requête rendues en 2012 sur le site Web du Tribunal à l'adresse http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/decisions/index-fra asp,

de nature sexuelle. Cette décision tappelle donc de façon fort utile aux plaignants qu'il leur incombe au départ d'étayer chaque élément d'une allégation de pratique discriminatoire.

7017 LCDb 30 INCOBBOBVLED EL SLEBHEN ENTLON' SLEBHEN CTOSS C' ENTLON EOBMYBDEBS

Le plaignant a soulevé diverses allégations d'actes discriminatoires en lien avec son emploi auprès des intimés. Sa conjointe avait fait deux fausses couches à l'époque et le plaignant n'a pas réussi à obtenit un congé pour l'accompagner à l'hôpital à ces occasions et pout surmonter le deuil de cette perte par la suite. Selon sa déposition, il s'agissait d'une discrimination fondée sur la situation de famille. À la suite de ces incidents, le plaignant a subi une blessure au genou et a eu besoin d'un congé pour se rétablir. Cette demande lui ayant valu d'être congé pour se rétablir. Cette demande lui ayant valu d'être au moit de la déficience.

En ce qui a trait aux fausses couches, le Tribunal a estimé que la relation entre conjoints est protégée par le motif de la situation de famille et que le plaignant et sa conjointe avaient subi ces pertes ensemble en tant que famille. Pat conséquent, l'employeur avait l'obligation de voir s'at pouvait secs obligations familiales. Le Tribunal a conclu qu'aucune set obligations familiales. Le Tribunal a conclu qu'aucune set obligations familiales. Le Tribunal a conclu qu'aucune set obligations du plaignant qui demandait congé au moment des fausses couches et après ou qu'il avait sérieuse-moment des fausses couches et après ou qu'il avait sérieuse-ment envisagé de prendre des mesutes pour y répondre.

En ce qui a trait au congédiement du plaignant, le Tribunal a estimé que l'employeur avait engagé un autre chauffeur pour s'acquirter du travail du plaignant, bien que celui-ci lui ait présenté un certificat médical indiquant qu'il pourrait reprendre le travail à la suire de sa blessure à la jambe. Pour sa part, l'employeur a affirmé avoir décidé d'embaucher un autre chauffeur parce que le plaignant lui avait fait savoir qu'il ne pourrait plus conduire de nuit en toute sécurité en raison des symptômes de son lupus. Au dire de l'employeur, il n'y avait vant conduire la nuit. Le plaignant a nié avoir fait part de cette restriction à son employeur. Mais peu importe si cette restriction a son employeur. Mais peu importe si cette restriction a été communiquée ou non, l'employeur n'a jamais demandé de a été communiquée ou non, l'employeur n'a jamais demandé de

Au dire de la plaignante, une détérioration de la relation de travail entre elle et son superviseur a créé un milieu de travail hostile. Elle impute cette détérioration de la relation à des choses qu'il lui aurait dites au cours d'une conversation ordinaire entre eux et à des commentaires anecdotiques qu'il aurait formulés à propos de lui-même ou à des questions qu'il lui aurait posées sur sa vie privée. Elle affirme s'être sentie mal à l'aise et avoir alors ressenti une profonde aversion à l'égard de l'ain an superviseur. La plaignante dit avoir souffert en silence et s'être sentie incapable de faire face à son superviseur et de lui demander d'artêter de lui faire des commentaires personnels qu'elle jugeait offensants.

harcèlement de son superviseur. tégée dans le milieu de travail contre les effets du prétendu exemple montrant en quoi son employeur ne l'avait pas proseul exemple. Elle n'est pas non plus parvenue à donner un part de son superviseur, elle a été incapable de donner un exemples pour justifier les allégations de harcèlement de la un contre-interrogatoire de fournir des précisions et des En définitive, lorsqu'on a demandé à la plaignante dans envers ses collègues qui suscitaient de l'hostilité à son égard. plutôt l'irascibilité et la condescendance de la plaignante travail, le Tribunal a estimé que la preuve révélait que c'était superviseur avait créé un climat d'hostilité dans le milieu de et sa fournaise. Bien que la plaignante ait affirmé que son superviseur avait réparé sa voiture et réglé son climatiseur elle s'était engagée délibérément lorsque, par exemple, son entre eux qui étaient des activités normales dans lesquelles de lui tenir tête. Elle a fait état de nombreuses interactions normales avec son superviseur et avoir parfois été en mesure avoir eu à certaines occasions des conversations personnelles Toutefois, dans son témoignage, la plaignante a reconnu

Le l'ribunal a donc conclu que la plaignante n'était pas un témoin crédible et que son témoignage à l'appui de ses allégations de harcèlement sexuel et de représailles ne constituait pas une preuve suffisante à première vue. En conséquence, sa plainte a été rejetée.

Cette décision fait actuellement l'objet d'une demande de contrôle judiciaire.

#### Résultats pour les Canadiens

L'importance de cette décision tient principalement au fait qu'elle donne un aperçu clair et concis du droit actuel concernant le critère de la preuve suffisante à première vue d'un acte discriminatoire dans le contexte d'une plainte pour harcèlement sexuel. Plus précisément, dans l'espèce, la plaignante n'a pas établi que la conduite de son superviseut était inopportune et

L'intimé a également fair valoir que les évaluations du rendement de la plaignante témoignaient d'antécédents de problèmes de rendement qui n'avaient rien à voir avec les symptômes propres à son type de diabète. En conséquence, il était justifié à ses yeux de mettre à pied la plaignante compre tenu de l'excellent rendement de l'autre titulaire. Après avoir examiné les évaluations du rendement de la plaignante, le Tribunal a rejeté cet argument également. Malgré une observation sur une évaluation indiquant que la plaignante devait amélioret ses important dans les évaluations en question pour indiquer important dans les évaluations en question pour indiquer du'elle avait eu auparavant des problèmes de rendement. En de sa déficience et ses efforts pour essayet de réduire l'incidence du stress sur sa santé.

Bien que la plaignante ait essayé de régler ces problèmes avec l'inclimé et de faire modifier ses évaluations du rendement, celui-ci a refusé de prendre en compre l'incidence de sa déficience sur son rendement. Comme ces évaluations du rendement ont été utilisées comme motif de licenciement de la plaignante, ont été utilisées comme motif de licenciement de la plaignante, le Tribunal a conclu que la déficience avait joué un rôle dans la décision de l'intimé de mettre fin à son emploi.

La décision fait actuellement l'objet d'une demande de contrôle judiciaire.

#### Résultats pour les Canadiens

Pour les employeurs, cette décision met en lumière certains aspects importants de la loi entourant les mesures d'adaptation des personnes ayant une déficience. D'abord, les employeurs ont l'obligation d'obtenit toute l'information pertinente concernant la déficience d'un employé une fois qu'ils sont au courant de sa situation. Il peut s'agit d'information sur l'état as capacité d'accomplir ses fonctions et la possibilité d'exercet d'autres fonctions. Ensuite, d'après cette information, l'employeut doit envisaget sérieusement les mesures d'adaptation ployeut doit envisaget sérieusement les mesures d'adaptation qu'il peut prendre sans qu'elles constituent une contrainte excessive. En respectant et en documentant cette procédure, il peut disposet d'un dossier lui permettant de se défendre avec succès contre des accusations de discrimination en raison d'une déficience.

## CONCHICHING EL LHOWYS SINCTYIB' 7017 LCDB 17 WYBTO NYSLINK C' BEWIEBE NYLION

La plaignante a allégué qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel de la part de son employeur et de son superviseur. Elle a aussi fait valoir que son employeut, par mesure de représailles, refusait de prendre en compte ses préoccupations et de la protéger refusait de prendre en compte ses préoccupations et de la protéger contre les effets du harcèlement exercé par son superviseur.

#### Résultats pour les Canadiens

été tranchées par un autre organisme. tribune pour remettre en cause des questions qui ont déjà d'autres tribunaux à cet égard, ni offrir aux parties une autre également que le Tribunal ne doit pas contrôler les décisions la législation sur les droits de la personne. Elle leur rappellera administratifs ont une juridiction concurrente pour appliquer la loi affirmant expressément le contraire, tous les tribunaux de façon fort utile aux parties que, en l'absence d'un libellé de tuer sur une question déjà résolue. Cette décision rappellera Tribunal a évité la dépense de fonds publics et privés pour stadu plaignant avait déjà été traitée de manière adéquate, le Figliola et en déterminant que sur le fond l'une des allégations décisions relatives aux droits de la personne. En appliquant et de pourvoi accessoire, et leur application dans le contexte des préclusion pour une même question en litige, d'abus de procédure suprême du Canada dans Figliola concernant les doctrines de possibilité au Tribunal de se pencher sur l'arrêt de la Cour Cette décision sur requête a donné pour la première fois la

## SEKALCES INC' 7017 LCDb 10 HEVLHEK TANN CKVNLL C' WVNILOBY LETECOW

La plaignante a allégué que son employeur avait commis un acte discriminatoire à son endroit lorsqu'il a décidé de mettre fin à son emploi et de maintenir dans ses fonctions un employé moins expérimente, en s'appuyant sur les évaluations négatives de son rendement. D'après la plaignante, les symptômes de sa déficience, un diabète de type II, nuisent rant de sa déficience, a néanmoins évalué son rendement au travail. Son employeut, qui était au coutant de sa déficience, a néanmoins évalué son rendement de façon négative sans prendre en compre les conséquences de sa déficience. Comme ces évaluations ont été utilisées pout as déficience. Comme ces évaluations ont été utilisées pout de déterminer qui serait mis à pied, la plaignante a fait valoit que sa déficience avait joué un rôle dans la décision de l'employeut de mettre fin à son emploi.

Ot, selon l'intimé, les symptômes associés à la déficience de la plaignante n'affectaient pas son rendement au travail et n'ont pas eu d'incidence aut ses évaluations du tendement. Après avoir évalué la preuve de deux témoins experts sur cette question, le Tribunal a déterminé qu'une personne atteinte d'un diabète de type II peut avoir des problèmes de communication ou d'interaction sociale en raison des symptômes propres à sa maladie, en particulier lorsqu'elle est sous l'effet du stress. Le de glucose dans le sang vers la plaignante avait des taux élevés de glucose dans le sang vers la période où son employeut as mentionné les problèmes de communication jugés responsables de son mauvais rendement.

## Décisions et décisions sur requête importantes du Tribunal

Les causes présentées ci-après sont résumées en raison de leur importance pour les Canadiens.

#### KAY DAVIDSON C. SANTÉ CANADA, 2012 TCDP 1

Le plaignant a allégué que l'intimé avait fait preuve de discrimination à son égate en raison de sa race, de son sexe et de sa couleur en refusant de l'embaucher. Entre autres allégations, le plaignant a indiqué que lors d'un concours pour un emploi auprès de l'intimé, il avait été noté beaucoup trop durement comparative vement aux autres candidats, ce qui expliquait qu'il était arrivé au cinquième tang parmi les cinq candidats admissibles. Or, d'après l'intimé, le plaignant avait fait appel de la Commission de la fonction publique, qui s'était penché sur la question de savoit si le plaignant avait été noté beaucoup trop durement. L'intimé, par conséquent, a déposé une requête pour empêcher la présentation de la preuve sur cet aspect de la plainte qui la présentation de la preuve sur cet aspect de la plainte qui avait déjà été examiné.

de manière juste et équitable. du plaignant pour déterminer si l'évaluation avait été effectuée comparer les examens de tous les candidats retenus avec celui d'appel de la Commission de la fonction publique, c'est-à-dire essentiellement la même analyse qu'avait effectuée le Comité dats au cours du processus de sélection, il lui faudrait effectuer allégations du plaignant concernant l'évaluation des candidiscrimination, le Tribunal a estimé que s'il examinait les le plaignant n'avait pas allégué qu'il avait été victime de droits de la personne. Même si devant le Comité d'appel, fonction publique de trancher les questions relatives aux concurrente du Comité d'appel de la Commission de la le libellé de la loi n'empêchait expressément la juridiction appliquant l'arrêt Figliola, le Tribunal a estimé que rien dans fond de la plainte avait déjà été traité adéquatement. En Board) c. Figliola, le Tribunal a cherché à déterminer si le Canada dans British Columbia (Workers' Compensation S'appuyant sur un arrêt récent de la Cour suprême du

Le Tribunal a conclu que le plaignant avait eu la possibilité de présenter sa cause devant le Comité d'appel de la Commission de la fonction publique concernant l'évaluation des candidats au cours du processus de sélection et qu'il ne voyait pas l'utilité de dépenser des deniers publics et des fonds privés pout statuet une nouvelle fois sur les mêmes allégations. En conséquence, le Tribunal a accueilli la requêre de l'intimé et déclaré qu'il n'examinerait pas la preuve sur la question de savoir si le plaignant avait été noté plus durement que les autres candidats au cours du processus de sélection.

Le tableau qui suit présente les décisions sur requête rendues par le Tribunal en 2012.

2012 TCDP 31	Egan c. Agence du revenu du Canada	12 décembre	97
2012 TCDP 28	Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada et al. c. Procureur général du Canada (pour le ministre des Affaires autochtones et du Développement du Mord canadien)	31 octobre	Þ
2012 TCDP 26	Hughes c. Transports Canada	25 octobre	3
2012 TCDP 25	Murray c. Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	19 octobre	7
2012 TCDP 24	Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada et al. c. Procureur général du Canadien) du Développement du Nord canadien)	16 octobre	L
2012 TCDP 23	Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada et al. c. Procureur général du Canadien) du Développement du Nord canadien)	91dotoo ST	0
2012 TCDP 21	Marsden c. Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et Service administratif des tribunaux judiciaires	S8 septembre	6
2012 TCDP 20	Grant c. Manitoba Telecom Services Inc.	S0 septembre	8
2012 TCDP 19	Matson, Matson et Schneider (née Matson) c. Affaires indiennes et du Nord Canada	6 septembre	1
2012 TCDP 18	Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada et al. c. Procureur général du Canada (pour le ministre des Affaires autochtones et du Développement du Nord canadien)	jûos 4S	9
2012 TCDP 17	Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada et al. c. Procureur général du Canadien) du Développement du Nord canadien)	tůos ES	G
2012 TCDP 16	Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada et al. c. Procureur général du Canada (pour le ministre des Affaires autochtones et du Développement du Nord canadien)	t∋lliuį O ľ	t
2012 TCDP 15	Cruden c. Agence canadienne de développement international et Santé Canada	fəlliu[ ə	8
2012 TCDP 14	Lindor c. Travaux publics et Services gouvementaux Canada	niuį 31	1 7
2012 TCDP 13	Blain c. Gendarmerie royale du Canada	niuį St	
2012 TCDP 11	Palm c. International Longshore and Warehouse Union, Local 500, Wilkinson et Willicome	ism 4S	(
2012 TCDP 9	Thwaites et al. c. Air Canada et Association des pilotes d'Air Canada	18 avril	
2012 TCDP 8	Malec et al. c. Conseil des Montagnais de Natashquan	11 avril	
2012 TCDP 7	Геппд с. Адепсе du revenu du Canada	27 mars	
2012 TCDP 6	Baille et al. c. Air Canada	29 mars	
2012 TCDP 5	Cruden c. Agence canadienne de développement international et Santé Canada	1er mars	
2012 TCDP 4	Labelle c. Rogers Communications Inc.	29 février	
2012 TCDP 3	Emmett c. Agence du revenu du Canada	19i1vət 42	1
2012 TCDP 2	Beattie et Louie c. Affaires indiennes et du Nord Canada	24 février	
2012 TCDP 1	Davidson c. Santé Canada	16 janvier	



## Jurisprudence

Le tableau qui suit présente les décisions rendues par le Tribunal en 2012.

színenáláñ extuen	sa/ns/	atsO	ılı.
SO12 TCDP 10	Grant c. Manitoba Telecom Services Inc.	Se avril	L
S012 TCDP 12	Nastiuk c. Première nation Couchiching et Sinclair	niu( 8	2
2012 TCDP 22	Hughes c. Développement des ressources humaines Canada	11 octobre	3
72 TCDP 27	Lally c. Telus Communications Inc.	S5 octobre	Þ
2012 TCDP 29	Cassidy c. Société canadienne des postes et Thambirajah	S3 novembre	ç
2012 TCDP 30	Closs c. Fulton Forwarders Incorporated et Fulton	30 почетрге	9

#### Décisions sur requête

Comme il a été mentionné, les différents motifs juridiques invoqués par le Tribunal qui ne peuvent être qualifiés de décisions (c.-à-d. qui ne permettent pas vraiment de déterminer si un acte discriminatoire a été posé) sont classés dans la catégorie des décisions sur requête, où l'on devrait également inclure les ordonnances de rejet de la plainte ou les autres ordonnances mettant un terme au mandat de décision ou d'instruction du Tribunal dans une affaire dont il a été saisi.

L'essentiel du travail du Tribunal consiste à diriger des séances de médiation et à tenir des audiences ainsi qu'à rendre des décisions et des décisions sur requête. En 2012, le Tribunal a entendu des causes portant sur un large éventail de questions. On trouvera le texte intégral de toutes les décisions et décisions sur requête sur le site Web du Tribunal.

#### Décisions et décisions sur requête

#### Décisions

Pour les besoins du présent rapport, on entend par « décision » une série de morifs juridiques définis par un ou plusieurs membres du Tribunal qui permettent de trancher la question de savoir si un acte discriminatoire a bel et bien été posé dans une situation donnée.

Par conséquent, cela exclut les motifs où:

- a savoir quel type d'ordonnance réparatrice s'impose;
- la plainte est rejetée pour défaut de poursuite du plaignant;
- la plainte est rejetée parce que le Tribunal n'a pas compérence en la matière, pour abus de procédure, pour expiration d'un délai ou violation irréparable de l'équité, etc.;
- la question soulevée devant le Tribunal est une requêre en vue d'obtenit une ordonnance sur une question de procédure ou de preuve.

Mentionnons que les motifs invoqués ci-dessus appartiennent à la catégorie des décisions sur requête, que l'on trouvera dans la section intitulée « Décisions sur requête ».

## Règles et procédures du Tribunal

- Règles de procédure du Tribunal canadien des droits de la personne
- Guide de fonctionnement du Tribunal de l'équité e
- Cahier de jurisprudence Procédure de médiation évaluative
- Glossaire du Tribunal (2010)

On trouvera d'autres précisions concernant les règles, les procédures et les guides du Tribunal à l'adresse hrtp://chr-rcdp.gc.ca/NS/abour-apropos/rrp-rp-fra.asp.

- Le Tribunal a élaboré les règles, les procédures et les guides qui suivent pour aider les parties dans leurs interactions avec le Tribunal :
- Note de pratique nº 1 du Tribunal canadien des droits de la personne – Tenue des audiences et diffusion des décisions en temps opportun

Note de pratique nº 2 du Tribunal canadien des droits

de la personne – Parties représentées par des non-avocats

Note de pratique n° 3 du Tribunal canadien des droits
de la personne – Gestion des instances

## Charge de travail

Par silleurs, nombre de dossiers renvoyés su Tribunal continuent de bénéficier du programme de médiation sans cesse perfectionné du Tribunal. Vingr-quatre des 38 plaintes réglées en 2012 sont passées par la médiation, ce qui représente un pourcentage similaire à celui de l'année précédente (respectivement 63 % et 67 %). Six autres affaires ont été résolues par décision du Tribunal et les huit dossiers restants ont été retirés ou réglés par les parties sans l'intervention du Tribunal.

En 2012, les membres du Tribunal ont dirigé 43 séances de médiation, présidé l'audience de 13 plaintes et rendu 6 décisions et 25 décisions sur requêre.

Sur les 128 plaintes renvoyées par la Commission cette année, 36 étaient portées contre des ministères et organismes du gouvernement fédéral, 84 contre des petites entreprises, des banques ou d'autres entreprises privées, 4 contre des gouvernements des Premières nations et 4 contre des particuliers.

Les motifs de discrimination illicite invoqués dans les 43 dossiers réglés par la médiation étaient les suivants : la déficience (24), le sexe (8), la race (8), l'origine nationale ou ethnique (6), l'âge (6), la religion (6), la couleur (4), la situation de famille (2), et l'état matrimonial (1). Soulignons qu'une plainte peut souvent invoquer plusieurs motifs.

Dossiers renvoyes au Tribunal canadienne des droits de la personne par la Commission canadienne des droits de la personne, 2000-2012



\* Ces chiffres ont trait à l'année civile.

La Commission canadienne des droits de la personne a renvoyé 128 nouvelles plaintes au Tribunal en 2012.

Comme le Tribunal avait reporté 245 dossiers acufs de plaintes des années précédentes, sa charge de travail en 2012 a atteint le nombre record de 373 dossiers, dont 335 étaient encore acufs à la fin de l'année.

Le Tribunal est une organisation dont les activités sont fonction de la demande et dont le mandat est lié aux causes que lui renvoie la Commission canadienne des droits de la Personne. Dans la foulée de l'abrogation de l'article 67 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, on s'attend à une montée en flèche du nombre de dossiers et à l'ajout de nouvelles catégories de plaintes au titre des droits de la personne:

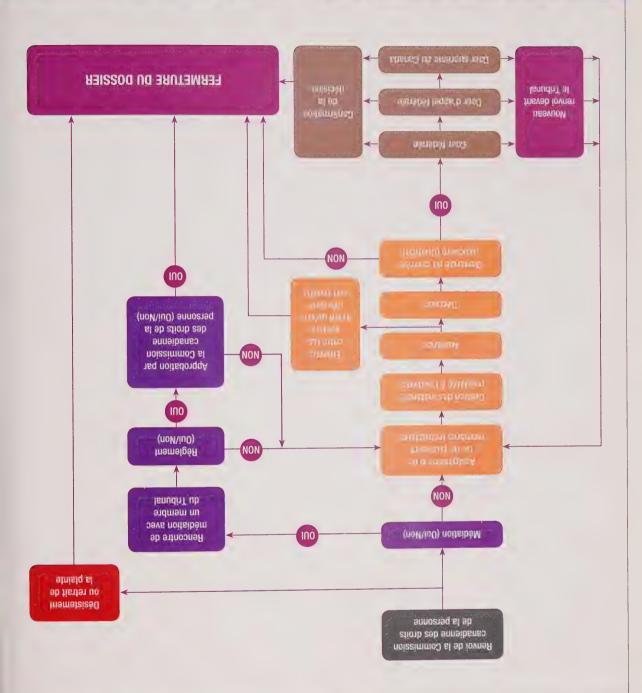
- les plaintes alléguant qu'une disposition de la Loi sur les Indiens est discriminatoire;
- ii) les plaintes alléguant qu'une décision rendue sous le régime de la Loi sur les Indiens est discriminatoire.

Le nombre de dossiers en 2012 n'a pas augmenté comme on le prévoyait. Selon les indications préliminaires, le Tribunal devrait s'attendre à devoir statuer sur 15 à 20 nouveaux dossiers découlant directement de l'abrogation de l'article 67 de la Loi canadienne sur lombre exact de dossiers qui seront renvoyés au cours d'une année donnée. On s'attend à ce que les dossiers renvoyés au Tribunal en raison des nouvelles dispositions législatives soient particulièrement complexes, puisqu'ils exploreront de nouveaux aspects des droits de la personne et que leur portée et leur envergure dépasseront indubitablement celles de la plupart des plaintes déposées à ce jour au Tribunal. Une augmentation importante du nombre d'affaires complexes réduirs grandement la capacité du Tribunal à s'acquirter complexes réduirs grandement la capacité du Tribunal à s'acquirter complexes réduirs grandement la capacité du Tribunal à s'acquirter complexes réduirs grandement la capacité du Tribunal à s'acquirter complexes réduirs grandement la capacité du Tribunal à s'acquirter complexes réduirs grandement la capacité du Tribunal à s'acquirter complexes réduirs grandement la capacité du Tribunal à s'acquirter complexes réduirs grandement la capacité du Tribunal à s'acquirter complexes réduirs grandement la capacité du Tribunal à s'acquirter complexe soit mandat à même les ressources dont il dispose actuellement.

Le Tribunal est déjà aux prises avec un atrièré de dossiers considérable.

Comme l'illustre le graphique ci-contre, la Commission renvoyait en moyenne 91 dossiers par an au Tribunal dans les années 2000. En 2010, elle lui a renvoyé un nombre record de 191 dossiers. Cette montée en flèche du nombre de cas, à laquelle s'ajoute la complexité croissante de nombreux dossiers dont le Tribunal a été saisi ces dernières années, a entraîné un arriéré croissant.

## Fonctionnement du Tribunal



ments conclus avant une audience du Tribunal doivent être soumis à l'approbation de la Commission canadienne des denirs de la personne. Les règlements ainsi approuvés peuvent faire l'objet d'une ordonnance de la Cour fédérale aux fins d'application. Certains règlements obtenus par voie de médiation peuvent par ailleurs comporter des clauses qui engagent les intimés à créer ou à réviser les politiques institutionnelles aur la discrimination ou à intégrer des critères de rendement et des objectifs mesurables visant à protéger un plus grand et des objectifs con de clients.

Par conséquent, la médiation est un rouage essentiel de la procédure de règlement des plaintes du Tribunal. Elle offre aux parties intéressées des solutions rapides mais fondées sur des principes et permet au Tribunal de dégager des ressources qu'il peut consacret à des dossiers où une audience s'avère vraiment nécessaire.

de la Commission, généralement un expert en résolution des différends, peut offrit un appui supplémentaire à la partie qui en a besoin. Les participants peuvent être accompagnés d'une personne qui les épaulera au cours de la médiation et ceux qui signent une entente de règlement sans être représentés par un avocat peuvent bénéficier d'une période de réflexion de sept jours. Ils ont ainsi la possibilité d'obtenit un avis juridique et de faire marche arrière dans les sept jours suivant la signature et de faire marche arrière dans les sept jours suivant la signature de l'entente de règlement si, à terme, ils jugent que le règlement ne sert pas leurs intérêts.

La question de savoir si les règlements soi-disant privés entre les parties sont véritablement dans l'intérêt du public constitue une autre préoccupation majeure concernant la médiation, cat le plaignant peut acceptet une tépatation qui ne s'attaque pas à un problème systémique sous-jacent plus vaste. Il importe toutefois de souligner que même les règlements obtenus pat voie de médiation ne sont pas entièrement privés. Les règlevoie de médiation ne sont pas entièrement privés. Les règle-

# Règlement équitable et efficace des plaintes grâce à la médiation



et à articuler un éventail de solutions. Toutefois, les parties sont alors prêtes à procéder à une audience complète et généralement mieux renseignées sur les points forts et les points faibles relatifs de leurs arguments. Aucun délai ferme n'est imposé pour la médiation tenue après divulgation; dans certains cas, les parties peuvent même envisager la médiation au moment de l'audience.

La médiation atténue le déséquilibre qui pourrait exister entre le pouvoir des parties, ce qui constitue un avantage considérable. Comme les parties ne peuvent recouvret les dépens au moment de la décision finale même si l'on intimés ont une puissante motivation à maintenir ces coûts au minimum. Pat ailleuts, nombre de plaignants – de même que cettains intimés – n'ayant pas les moyens d'être teprésentés pat un avocat pendant toute l'audience peuvent retenit ses services pour une médiation d'une journée.

Si la médiation n'aboutit pas à un règlement, le membre peut, avec le consentement des parties, aidet ces dernières à réduire le nombre de questions à débattre pendant l'audience en déterminant celles qui ne sont pas – ou ne sont plus – des points de litige.

La pertinence de la médiation pour régler les plaintes au titre des droits de la personne fait depuis longtemps l'objet de débats. Le déséquilibre que l'on observe souvent entre le pouvoir de nombreux plaignants et intimés suscite des préoccupations. Ces dernières années, le Tribunal a pris de nombreuses mesures pour s'attaquer à ce problème. Par exemple, grâce à la disposition de ses salles d'audiennec, les parties peuvent négocier représentant de la Commission canadienne des droits de la perreprésentant de la Commission canadienne des droits de la perreprésentant de la médiations du Tribunal arténue les disparités sonne à routes les médiations du Tribunal arténue les disparités entre les parties non représentées par un avocat et leur adversaire entre les parties non représentées par un avocat et leur adversaire qui dispose de ressources considérables, puisque le représentant

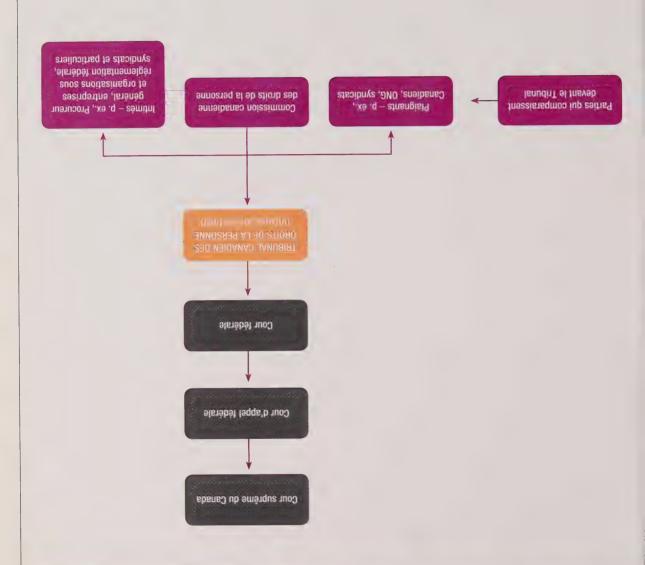
Le programme de médiation volontaire du Tribunal, qui permet aux parties d'être entendues sans audience d'arbitrage coûteuse et leur donne le savoir-faire et l'appui requis pour clore le dossier dans un contexte confidentiel et respectueux, joue un fôle clé dans la procédure de règlement des plaintes du Tribunal.

La médiation est offerte tout au long de la procédure, mais les parties qui optent pour cette formule devant le Tribunal donnent suite à une offre de divulgation ou de médiation préalable à l'audience. Peu importe l'étape de la procédure, l'un des aspects clés de la médiation tient au fait que le membre du noncera sur l'affaire si elle va jusqu'à l'audience, à moins que noncera sur l'affaire si elle va jusqu'à l'audience, à moins que coutes les parties ne soient représentées par un avocat et ne toutes les parties ne soient représentées par un avocat et ne consentent clairement par écrit à ce que le médiateur membre du Tribunal agisse également comme membre instructeur.

Au cours de la médiation, le membre du Tribunal qui fair office de médiateur aide les parties à examiner toute une gamme de solutions pour protéger leurs intérêts sous-jacents. Au lieu de chercher un compromis entire des positions divergentes, le médiateur s'efforce d'intégrer les intérêts des deux fournisseur de services et le client – en vue de combler le fossé qui les sépare et de favoriser l'établissement de relations avoir déterminé que les parties accepteraient ce type de avoir déterminé que les parties accepteraient ce type de avoir déterminé que les parties accepteraient ce type de les points faibles relatifs de la position de chacune des parties et des points faibles relatifs de la position de chacune des parties.

Si l'on ne parvient pas à régler la plainte à l'issue de la première étape de la médiation, on peut proposer aux parties une deuxième médiation après qu'elles ont présenté les détails et divulgué les documents pertinents. Cette médiation tenue après divulgation, qui est de nouveau présidée par un membre du Tribunal, aide les parties à cetnet leurs intérêts sous-jacents

# Processus de règlement des plaintes relatives aux droits de la personne (La place du Tribunal dans le processus)



## Se que nous faisons



différends avec l'aide d'un membre du l'ribunal. de médiation pour leur donner la possibilité de régler leurs en expriment le désir, le Tribunal offre également ses services strictes en matière de preuve et de procédure. Si les parties peuvent présenter leur cause sans être astreintes à des règles tice, le Tribunal offre un cadre informel où les parties l'une des parties. Toutefois, à la différence des cours de jusun contrôle judiciaire par la Cour fédérale à la demande de impartial et rend des décisions qui peuvent être soumises à Comme une cour de justice, le Tribunal est strictement

direction et l'administration publique. touchant la fonction de contrôleur, la responsabilité de la vités de l'organisation, y compris les récents changements le rendement du Tribunal une description détaillée des actipour son fonctionnement. On trouvers dans les rapports sur gérer les ressources allouées au Tribunal par le Parlement relève du directeur exécutif du Tribunal, qui est chargé de son entre les parties et les membres du Tribunal. Le greffe greffe, qui planifie et organise les audiences et assure la liai-La responsabilité administrative du Tribunal incombe au

http://chrt-tedp.gc.ca/NS/reports-rapports/perf-rend-fra.asp Rapports sur le rendement du Tribunal

> en matière d'emploi. tives et les évaluations élaborées en vertu de la Loi sur l'équité Tribunal est par ailleurs habilité à se pencher sur les direcau sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le allégués dans la plainte constituent un acte discriminatoire canadienne des droits de la personne. Il détermine si les faits discrimination qui lui sont renvoyées par la Commission organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes pour Le Tribunal canadien des droits de la personne est un

rendues en vertu de la Loi sur les Indiens. mentation fédérale concernant des actes posés ou des décisions Premières nations et les organisations autochtones sous réglecontre le gouvernement fédéral, les gouvernements des peut désormais se pencher également sur les plaintes déposées Par suite de l'abrogation de l'article 67 de la Loi, le Tribunal les entreprises de télécommunication et de radiodiffusion. d'expédition et de camionnage interprovinciales ainsi que les banques à charte, les compagnies aériennes, les entreprises que les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'Etat, aux fournisseurs de services sous réglementation fédérale, tels et les communications. La Loi s'applique aux employeurs et particulier dans la fourniture de biens et de services, l'emploi la Loi visent à protéger les personnes de la discrimination, en personne graciée. Les pratiques discriminatoires définies dans déficience (y compris la dépendance à la drogue) ou l'état de matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse), l'état toires fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la chances égales de vivre leur vie à l'abri de pratiques discriminaprincipe selon lequel tous les individus devraient avoir des sur les droits de la personne, qui vise à mettre en œuvre le Le Tribunal exerce ses activités en vertu de la Loi canadienne

http://chrr-redp.gc.ca/NS/reports-rapports/plans-fra.asp Rapports sur les plans et les priorités du Tribunal

la personne pour l'aider dans ses délibérations sur le projer de loi émanant d'un député visant à ajouter l'identité sexuelle et l'expression sexuelle au nombre des motifs de discrimination illicite au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le climat d'incertitude créé par le départ de la présidente a sjouté aux nombreux défis qu's dû relever le Tribunal au cours de l'année – avec des ressources limitées. Je tiens à remercier tous les employés de l'engagement, du dévouement et du professionnalisme soutenus dont ils ont fait preuve pour aider le Tribunal à s'acquirter de son mandat. En tant que président par intérim, je continuerai de miser sur les succès de 2012 en mettant à profit les points forts d'un effectif résilient et en me prévalant de son expertise et de son ingéniosité et en me prévalant du confèrent au Tribunal toute sa richesse.

Jally my

Président par intérim

vidno jəəysns

croissant à une approche flexible de la médiation – selon laquelle le membre du Tribunal qui fait office de médiateur aide à explorer des solutions avantageuses pour routes les parties – et à l'exigence nouvelle selon laquelle les parties doivent préciser d'entrée de jeu le type de réparation qu'elles souhaitent obtenit, y compris le montant de toute indemnisation recherchée ou proposée.

La nécessité d'accélérer et de démystifier le règlement des plaintes est plus pressante depuis octobre 2011, alors que la Cour suprême du Canada a confirmé une décision de la Cour d'appel fédérale stipulant que le Tribunal n'a pas compétence pour accorder des dépens. Cet arrêt a exercé une pression supplémentaire sur le Tribunal en l'incitant à subis par une procédure plus accessible et simplifiée que subis par une procédure plus accessible les désavantages subis par une partie qui n'a pas les moyens de faire appel à un avocat. Plusieurs innovations envisagées à cet égatd ont d'ailleurs fait l'objet de consultations auprès des intervenants dans différentes régions du pays en 2011. Le rapport présentants ces consultations sets publié en 2013.

La difficulté inhérente à la gestion des ressources pour répondre aux exigences de dossiers de plus en plus complexes consistera en partie à réduire les coûts associés aux services des TI et à obtenir des services améliorés. Le Tribunal s'attachera par conséquent en priorité à trouver une solution propre à remplacer le recours à son fournisseur actuel qui, malgré les efforts louables déployés en 2012, n'a pas la structure idéale efforts louables déployés en 2012, n'a pas la structure idéale pour comblet de façon tentable l'ensemble des besoins en matière de TI d'un petit organisme.

En 2012, j'ai comparu à deux reprises au nom du Tribunal devant des comirés de la Chambre des communes, à leur demande, soit le Comiré permanent de la condition féminine pour parler du contexte des plaintes pour harcèlement sexuel, et le Comiré permanent de la justice et des droits de sexuel, et le Comiré permanent de la justice et des droits de

## Message du président

des Premières nations ont allégué que le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien faisait preuve de discrimination envers les enfants des Premières nations vivant dans les réserves. D'après ces organisations, le financement des services dans les réserves était inférieur au montant consacré par les provinces aux enfants vivant à l'extérieur des réserves. La portée et l'envergure de cette plainte sont sans précédent. Le Tribunal récexaminera bientôt les enjeux à la demande de la Cour fédérale, qui a infirmé sa décision de rejeter l'affaire cet l'antonnée de la de la plainte au chonné d'entendre de nouveau la plainte.

En raison de l'afflux de nouveaux dossiers complexes et propres à établir une jurisprudence qui seront soumis au Tribunal par suire de l'abrogation de l'article 67, les ressources habituellement vouées à la résolution des plaintes ne suffiront pas – il en faudra davantage pour la gestion des cas, la médiation, les audiences et la prise de décisions. À cette châtique, les audiences et la prise de décisions. À cette châtique, les audiences et la prise de décisions. À cette du jernal a mis sur pied un panel de trois membres chargé de rendre une décision dans l'affaire FWCFCS et al. L'Procureur général du Canada. Il y a plusieurs années qu'aucun panel de trois membres n'avait été constitué et cette façon de procéder devrait drainer considérablement les ressources du Tribunal, surtout si deux panels comme celui-là doivent siéget en même temps.

Le programme de médiation du Tribunal a continué de connaître du succès, puisque 63 p. 100 des dossiers clos en 2012 sont passés par cette voie. De nombreux perfectionnements ont été apportés à la procédure de règlement des plaintes ces dernières années, notamment le recours actru plaintes ces dernières années, notamment le recours actru conférences téléphoniques sur la gestion des cas présidées conférences téléphonique au lieu de s'en tenir à la communication écrite a grandement contribué à démystifier et à accellérer la procédure d'instruction. En outre, les parties accellérer la procédure d'instruction. En outre, les parties règlent plus rapidement leurs différends grâce au recours règlent plus rapidement leurs différends grâce au recours

Les ministères et organismes de petite taille s'attendent à ce que chaque année apporte son lot de nouveaux défis et 2012 n'a pas échappé à la règle pour le Tribunal canadien des droits de la personne, qui a été aux prises avec une lourde charge de travail, le départ inattendu de la présidente, des exigences acetues en matière de rapports et des difficultés constantes aut le front des rechnologies de l'information (TI).

Nous avons néanmoins évalué et perfectionné les innovations mises en œuvre au cours des trois dernières années pour tiret parti des améliorations apportées à la procédure de règlement des plaintes du Tribunal en mettant l'accent sut le médiation, afin de répondre aux besoins du nombre croissant de plaignants non représentés par un avocat.

Du point de vue d'un président par intérim, l'année 2012 est à marquer d'une pierre blanche en raison de la façon dont les employés à l'échelle de l'organisation se sont serré les coudes pour mener avec efficience et efficacité les activités du Tribunal pour le bénéfice de rous les Canadiens. C'est grâce aux efforts soutenus du personnel que la productivité du Tribunal en 2012 est demeurée stable malgré les nombreux défis.

Comme en 2011, le Tribunal a eu un aperçu des répercussions à prévoir par suire de l'abrogation de l'article 67 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. En vertu des changements entrés en vigueur en juin 2011, les Autochtones assujettis à la Loi sur les Indiens ont accès à la Loi canadienne sur les droits de la personne au même titre que les autres citoyens du Canada, ce qui leur était refusé depuis près de 35 ans.

L'affaire FNCECS et al. c. Procureur général du Canada laisse entrevoir la complexité accrue inhérente à cette nouvelle catégorie de plaintes sur lesquelles il faudra statuer. Cette cause ne découle pas expressément de l'abrogation de l'article 67, mais elle illustre les questions complexes et nouvelles que pourrait elle illustre les questions complexes et nouvelles que pourrait plainte déposée en 2007, la Société de soutien à l'enfance

## Table des matières

02 · · · ·	 Renseignements supplémentaires
	Membres du Tribunal
	Activités du Tribunal
	]urisprudence
	Règles et procédures du Tribunal
	Charge de travail
8	 Fonctionnement du Tribunal
	Règlement équitable et efficace des plaintes grâce à la médiation
	Processus de règlement des plaintes relatives aux droits de la pe
	Ce que nous faisons
2	 Message du président



© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Tribunal canadien des droits de la personne, rapport annuel 2012 Canadian Human Rights Tribunal, annual report 2012

ISBN: 1494-0132

 $N^{\circ}$  au catalogue : HR61-2012 (version imprimée, bilingue)  $N^{\circ}$  au catalogue : HR61-2012F-PDF (PDF, français)  $N^{\circ}$  au catalogue : HR61-2012E-PDF (PDF, English)

TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

## Sroport 2012





Assurer le règlement efficace des plaintes de discrimination pour les Canadiens

160, 140 €[gin, 11° biage, Ottawa (Ontario) KIA 114 Téléphone : 613-995-1707 | Télécopieur : 613-995-3484 | ATS : 613-947-1070 Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca



